

كلية ا قوق

الدراسات العليا

ا فهوم القانو لإصابة العمل

دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي

رسالة مقدمة لنيل درجة "الماجستير" في الحقوق

مقدمة من الباحث

حسن بن عطية الحربي

تحت إشراف

أ.د/ أحمد حسن البرعي

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق – جامعة القاهرة

أ.د/ محمد أحمد إسماعيل

أستاذ التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق – جامعة بني سويف

١٤٣١هـ - ٢٠١٠م



كلية ا قوق
الدراسات العليا

ا فهوم القانو لإصابة العمل

دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي

رسالة "الماجستير" في الحقوق

الحاصلة على تقدير ممتاز

مقدمة من الباحث

حسن بن عطية الحربي

تحت إشراف

أ.د/ أحمد حسن البرعي	أ.د/ محمد أحمد إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية	أستاذ التشريعات الاجتماعية
كلية الحقوق – جامعة القاهرة	كلية الحقوق – جامعة بني سويف

١٤٣١هـ - ٢٠١٠م



Faculty of Law
Graduate Studies

The conceptual Law of Injury during Work

A comparative Study of Legislation between Egypt and Saudi

Completing wanted to get Master's Degree

In Law

Prepared by

Hassan Ben Atiia El Harbi

Directed by

Prof. Dr. Ahmed Hassn El Borai
Head of social Legislation Department
Faculty of law – Cairo University
University

Pro. Dr. Mohmed Ahmed Ismail
Prof. of Social Legislation
Faculty of law – Bani Swif

1431 AH – 2010 AD

(لجنة المناقشة والحكم على الرسالة)

الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعي **مشرفاً ورئيساً**

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق – جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل **مشرفاً وعضواً**

أستاذ التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق – جامعة بني سويف

الأستاذة الدكتورة/ نبيلة إسماعيل رسلان **عضـــواً**

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني – كلية الحقوق – جامعة طنطا

الأستاذة / ليلي محمد الوزيري **عضـــواً**

رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (سابقا)

كلمة شكر

أحمد ا العظيم أن وفقني لإتمام هذا العمل العلمي المتواضع ، فله سبحانه وتعالى الحمد والمنة، وصلاة وسلاما على سيد الخلق القائـل فيمـا روى عنـه " **لا يشكر ا من لا يشكر الناس** " .

وانطلاقا من هذا التوجيه النبوي الكريم فإنني أتقدم بأسمى آيـات الـشكر والتقدير والإجلال إلى أستاذنا الجليل الدكتور / أحمد حـسن البرعـي – أسـتاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق – جامعة القـاهرة ، والـذي شرفني بقبول الإشراف على هذه الرسالة رغم ضيق وقته وكثرة مسئولياته فكان لهذا القبول أبلغ الأثر، لما لسيادته من مكانه علمية لا تخفي ، ومع ذلـك أفـاض علي بعلمه ووقته وجهده وشملني برعايته بتواضع العلماء وشيم النبلاء فلم يبخـل علي بنصيحة وفتح باب اللقاءات أمامي دائما ، فكان لسيادته الفضل بعد ا عـز وجل في ظهور هذا العمل إلى النور، وأسال ا العلي العظيم أن يجزيه على مـا قدم وبذل من جهد ووقت خير الجزاء .

كما أتقدم بجزيل شكري وامتناني إلى أستاذي الـدكتور/ محمـد أحمـد إسماعيل – أستاذ التشريعات الاجتماعية ، كلية الحقوق – جامعة بني سـويف – على تفضله بالإشراف المباشر على هذه الرسالة وتبني موضوعها منـذ البدايـة وأذكر أني لقيت من سيادته طوال فترة إعداد هذه الرسالة رعاية خاصـة وجهـد صادق وكان حريصا دائما على أن يخرج هذا العمل في أفضل صورة فلا يسعني إلا أن أسجل ما أكنه لشخصه الموقر من حب وتقدير على ما شملني به من عطف وحنان، وأدعو ا أن يثيبه خيراً جزاءً لما يقوم به من جهـد كبيـر فـي تـذليل الصعاب أمام الباحثين .

كما يسعدني ويشرفني أيضا أن أتقدم بالشكر العميق إلى الأستاذة الدكتورة / نبيلة إسماعيل رسلان- أستاذ ورئيس قسم القانون المدني – كلية الحقـوق – جامعـة طنطا، لتفضل سيادتها بقبول الاشتراك في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة مما يزيدني فخرا وشرفا .

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لسعادة الأستاذة / ليلي محمد الوزيري - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (سابقا)- على تفضلها بقبول الاشتراك في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة ، وهو ما يضفي عليها تشريفا كبيرا بعد أن شرفت وحظيت بالاستفادة من واسع علمها وعظيم معرفتها عند دراستي لمادة التأمينات الاجتماعية ، فجزاها ا تعالى عني خير الجزاء ، وأسأل ا سبحانه وتعالى أن يمتعها بالصحة وطول العمر .

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من قدم لي يد العون والنصح في إعداد هذه الدراسة ، فأنا مدين لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع فإلى جميع الأقارب والأصدقاء خالص محبتي ومودتي .

إهـــــــداء

- إلى والدي ووالدتي هذه ثمرة جهودهما ودعائهما.
- إلى أخواني وأخواتي عرفانا بفضلهم .
- إلى خير متاع الدنيا (الزوجة الصالحة) التي جادت بكل نفيس من أجـل هذا البحث .
- إلى أبنائي محمد وريوان ، لعل هذا العمل يشفع لي لتقصيري في واجباتهم طوال إعداد هذا البحث .
- إلى كل أقاربي وأصدقائي.
- إلى كل من مد لي يداً بيضاء أذكرها فاشكرها، إلى زملائي منسوبي مكتب التأمينات الاجتماعية بمكة المكرمة ، وأخص بالشكر سعادة مدير المكتـب الأستاذ / عبد الرحمن عبد ا عبد المجيد، على ما تفضل به من متابعـة متواصلة ودعاءً صادق.

للجميع أهدي هذا العمل ا تواضع

شاكرا م تواصلهم الدائم ودعمهم ا ستمر .

المقدمـــة

الحمد   رب العالمين العادل فى حكمه، القاضي بين خلقه بعلمه، ونصلى ونسلم على خير عباده وصفوة خلقه سيدنا محمد الرحمة المهداة والنعمة المسداة.

موضوع الرسالة وأهميته:

تعد إصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل في حياته، فهـي الخطر اللصيق بالعمل نفسه، وقد ازداد هذا الخطر – بـصفة خاصـة- بعـد انتـشار الصناعات الكبرى التي قامت على استخدام الآلات في الإنتاج ، حيث تكررت الحوادث من جراء استعمال هذه الآلات ، ولاحت في الأفق الكثير من الأمراض التي لـم يكـن للإنسان عهد بها.

وقد بدا من الواضح أنه مهما تقدمت الأساليب الفنية فـي الـصناعة ، ومهمـا تطورت وسائل الأمن الصناعي، فإنه لا يمكن منع وقوع الحوادث للعمـال، ذلـك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة اجتماعية ، لا يرتبط فقط بالمـشاكل الفنيـة للإنتـاج ووسائله، وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته[1].

ولكون أن موضوع إصابات العمل من المواضيع التي تكثر فيهـا المنازعـات نظراً للاختلاف في تحديد ماهية إصابة العمل، والتي يـستحق بموجبهـا المـصاب التعويضات المقررة في التشريعات، وبعبارة أخرى فأن الاختلاف في " المفهوم القانوني لإصابة العمل" أدى إلى ظهور العديد من المنازعات، وهو ما يظهر أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية والعملية أيضاً.

وقد حرصت على أن تكون دراستي للموضوع دراسة مقارنـة بـين التـشريع المصري والنظام السعودي، على اعتبار أن جمهورية مصر العربية تعتبر من الـدول الرائدة والمتقدمة في التشريعات المتعلقة بتأمين إصابة العمل على الصعيد العربي.

---

(١) راجع أ.د حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسئولية المدنيـة والتـأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة- المنصورة،طبعة١٩٩٧م، ص ٨ وما بعدها.

ونظراً لدقة الموضوع واتساع نطاقه وتشابك مسائله ، حرصت أن استعين بالنصوص التشريعية في القانون المصري والنظام السعودي ، مع مقارنتها قدر الإمكان بأحكام القانون الفرنسي .

كما تتضح أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية من خلال ما تظهره الإحصائيات والبيانات الصادرة من الجهات المختصة في كلاً من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية من تطور وارتفاع ملحوظ في أعداد المنتفعين بأحكام تأمين إصابة العمل، وهو ما توضحه الجداول الإحصائية التالية:

أولا/ الإحصاءات في جمهورية مصر العربية

تطور إجمالي أعداد المنتفعين بتأمين إصابات العمل خلال الفترة من٢٠٠٢/٢٠٠٣م إلى ٢٠٠٥/٢٠٠٦م ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

السنوات	مجموع القطاع الحكومي	معدل التغيير عن عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣م	مجموع القطاعين العام والخاص	معدل التغيير عن عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣م	الإجمالي	معدل التغيير عن عام ٢٠٠٢/٢٠٠٣م
٢٠٠٢/٢٠٠٣م	٥٠٤٤١٦٦	-	٥٧٧٥٦٨٤	-	١٠٨١٩٨٥٠	-
٢٠٠٣/٢٠٠٤م	٥١٥٣٤٨٥	٢,٢ %	٥٨٧٥٨٤٠	١,٧ %	١١٠٢٩٣٢٥	١,٩ %
٢٠٠٤/٢٠٠٥م	٥٣٤٨٧٧٧	٦ %	٥٩٦٩٨٦٤	٣,٤ %	١١٣١٨٦٤١	٤,٦ %
٢٠٠٥/٢٠٠٦م	٥٤٧٣٩٨٦	٨,٥ %	٦٣٥٤٧٠٧	١٠ %	١١٨٢٨٦٩٣	٩,٣ %

- المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية[١].

(١) أنشي الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٢٩١٥ لسنة ١٩٦٤م والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(٢٢٩) وتاريخ ٧ أكتوبر ١٩٦٤م، وهو هيئة مستقلة تابعة لرئاسة الجمهورية ، ويختص بإجراء التعدادات والإحصاءات العامة في الدولة،أ.د سعيد السيد علي أسس وقواعد القانون الإداري ، طبعة٢٠٠٧-٢٠٠٨م ، ص ١٩٠ وما بعدها.
موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء على شبكة الانترنت: www.capmas.gov.eg

ثانياً/ الإحصاءات في المملكة العربية السعودية

سجلت المملكة العربية السعودية ارتفاعاً في أعدد المشتركين على (راس العمل والمنتفعين بأحكام تأمين إصابات العمل خلال الأعوام (من ١٤٢٦هـ ـ/٢٠٠٦م إلـى ١٤٢٨هـ/٢٠٠٨م) ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

السنة	السعوديون	غير السعوديين	المجموع	نسبة النمو
١٤٢٦هـ/٢٠٠٦م	٦٥٤،٥٣٠	٢،٣٨٥،٦٠٤	٣،٠٤٠،١٣٤	٨،٨ %
١٤٢٧هـ/٢٠٠٧م	٧٢٣،٣٨٨	٢،٦٣٦،١٧٨	٣،٣٥٩،٥٦٦	١٠،٥ %
١٤٢٨هـ/٢٠٠٨م	٧٥٣،٨٩٠	٢،٩٩٥،٦٨٥	٣،٧٤٩،٥٧٥	١١،٦ %

- المـصدر: الكتـاب الإحـصائي للأعـوام مـن ١٤٢٦هـ ـ /٢٠٠٦م إلـى ١٤٢٨هـ/٢٠٠٨م، والذي تصدره المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعيـة فـي المملكة العربية السعودية[١].

أسباب اختيار الموضوع:

١- ندرة المعالجة القانونية للموضوع في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي دعاني إلى دراسة مدى ونطاق الحماية التي تقررها أحكام نظام التأمينـات الاجتماعية السعودي فيما يتعلق بتأمين إصـابات العمـل، مـع مقارنتهـا بالحماية المقررة في التشريع المصري.

فمن خلال هذه الدراسة المقارنة نستطيع تحديد التشريع الذي منح أكبر قدر من الحماية التأمينية للعامل ضد إصابات العمل.

(١) وقد أنشئت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بمقتـضى المرسـوم الملكـي رقـم م/٢٢ وتـاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ الموافق ١٩٦٩/١١/١٦م ،والمنشور في جريدة أم القرى بعددها رقـم(٢٢٩٩) وتـاريخ ١٣٨٩/٩/١٩هـ، الموافق ١٩٦٩/١١/٢٩م، وتقوم المؤسسة بـإدارة التأمينـات ، وتطبيـق الأحكـام المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية، وتتمتع بالشخـصية الاعتباريـة والاسـتقلال الإداري والمالي، وهي مضمونة من الدولة وتخضع لإشرافها،(المادة التاسعة من النظام).
موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على شبكة الانترنت: www.gosi.com.sa

٢- نظراً لما تمثله إصابات العمل من أهمية قصوى، تسيطر على أذهان العمال فأن ذلك يقتضي ضرورة توضيح مدى الحماية التي يوفرها لهم تأمين إصابات العمل، وذلك من خلال دراسة المفهوم القانوني لإصابة العمل.

٣- الارتفاع الملحوظ والمتزايد في أعداد إصابات العمل المسجلة، سواءً علـى مستوى جمهورية مصر العربية أو المملكة العربية الـسعودية، وهـو مـا تظهره البيانات الإحصائية الصادرة من الجهات المختصة في الدولتين.

ويتضح ذلك من خلال الجداول الإحصائية التالية:

أولا/ الإحصاءات في جمهورية مصر العربية

- عدد العمال والحالات المرضية والأمراض المهنية وإصابات العمل والحـوادث الجسيمة التي بها ٥٠ عامل فأكثر خلال عام ٢٠٠٥ م.

عدد المنشات	عدد العمال	الحالات المرضية		الأمراض المهنية		إصابات العمل		عدد الحوادث	النتيجة		
		عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب		إصابات	وفيات	أخرى
٤٨٧٧	١٨٩٩١٦١	٣٠٨٤١٥٧	٣٣٩٨٩٧٢	٢٤٣٧٣٩	١٥٦١٧٤٣	٢٧٢٨٦	٦٣٧٩٧٢	٨٠	٢٨	٦٩	١٦

- عدد العمال والحالات المرضية والأمراض المهنية وإصابات العمل والحـوادث الجسيمة التي بها ٥٠ عامل فأكثر خلال عام ٢٠٠٦م.

عدد المنشات	عدد العمال	الحالات المرضية		الأمراض المهنية		إصابات العمل		عدد الحوادث	النتيجة		
		عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب		إصابات	وفيات	أخرى
٥٠٣٠	١٩٣١٤٣٦	٢٧٩٤٤١٨	٣٢٨٠٠٧٣	٢٨٣١٩٨	١٢١٦٢٩٨	٢٦٠٥٩	٦٤١٠١٠	١٢١	٢٨	٩٢	٣٢

- عدد العمال والحالات المرضية والأمراض المهنية وإصابات العمل والحـوادث الجسيمة التي بها ٥٠ عامل فأكثر خلال عام٢٠٠٧م.

عدد المنشات	عدد العمال	الحالات المرضية		الأمراض المهنية		إصابات العمل		عدد الحوادث	النتيجة		
		عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب	عدد الحالات	أيام الغياب		إصابات	وفيات	أخرى
٥٤٣٧	١٩٤٥٢٢٢	٣٠١٥٣٥٦	٣٢٩٥٥٣٦	٣٦٠٠٩٩	١٢٢٣٠٨٥	٢٤٠٧٣	٦٠١٧٨٨	١٩٢	٣٣	٨٥	٢٧

- **المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية[١].**

---

(١) موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء على شبكة الانترنت: www.capmas.gov.eg

ومن خلال استعراض هذه الإحصاءات يتضح بأن هناك ارتفاعا ملحوظا فـي إجمـالي عدد الأمراض المهنية وإصابات العمل، حيث بلغت في عام ٢٠٠٥م (٢٧١٠٢٥) حالة.

وفي عام ٢٠٠٦م ارتفع عدد هذه الحالات حيث بلغ إجمـالي عـدد الأمـراض المهنية وإصابات العمل في ذلك العـام (٣٠٩٢٥٧) حالـة، وذلـك بارتفـاع بلغـت نسبته(١٢,٤%) عن العدد المسجل في عام ٢٠٠٥م.

وقد سجلت إجمالي عدد الأمراض المهنية وإصابات العمل فـي عـام ٢٠٠٧م زيادة بلغت نسبتها(١٩,٥%) عن العدد المسجل في عـام ٢٠٠٦م ، حيـث بلغـت (٣٨٤١٧٢) حالة.

ثانياً/ الإحصاءات في المملكة العربية السعودية

- **إجمالي عدد الإصابات المسجلة في عام ١٤٢٦هـ/٢٠٠٦م:**

حالة الإصابة	عدد الإصابات	النسبة المئوية
شفاء بدون عجز	٤٢،٦٩٦	٤١،٨
شفاء بعجز	٤،٩٢٥	٤،٨
وفاة	٤٩٣	٠،٥
تحت العلاج	٥٤،١٤٥	٥٣،٠
الإجمالي	١٠٢،٢٥٩	%١٠٠

- **إجمالي عدد الإصابات المسجلة في عام ١٤٢٧هـ/٢٠٠٧م:**

حالة الإصابة	عدد الإصابات	النسبة المئوية
شفاء بدون عجز	٣٨،١٨٧	٤٢،٠
شفاء بعجز	٣،١٩٦	٣،٥
وفاة	٤٣٧	٠،٥
تحت العلاج	٤٩،٠٣٣	٥٤،٠
الإجمالي	٩٠،٨٥٣	%١٠٠

- **إجمالى عدد الإصابات المسجلة فى عام ١٤٢٨هـ/٢٠٠٨م:**

حالة الإصابة	عدد الإصابات	النسبة المئوية
شفاء بدون عجز	٦٦،٩٩٣	٧٣،٠
شفاء بعجز	٣،٥٣٨	٣،٩
وفاة	٥٠٦	٠،٦
تحت العلاج	٢٠،٧٨٥	٢٢،٦
الإجمالي	٩١،٨٢٢	١٠٠%

- المصدر: الكتاب الإحصائي للأعوام من ١٤٢٦هـ /٢٠٠٦م إلى ١٤٢٨هـ/٢٠٠٨م، والـذي تصدره المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية [(١)].

ومن خلال استعراض هذه الإحصاءات يتضح بأن هناك ارتفاعا ملحوظـا فـي إجمالي عدد الأمراض المهنية وإصابات العمل، حيث بلغت في عام ١٤٢٦هـ الموافق ٢٠٠٦ م (١٠٢٢٥٩) حالة.

وفي عام ١٤٢٧هـ الموافق٢٠٠٧م بلغ إجمـالي عـدد الأمـراض المهنيـة وإصابات العمل (٩٠٨٥٣) حالة .

وقد سجلت إجمالي عدد الأمراض المهنية وإصابات العمل في عام ١٤٢٨هـ ـ الموافق٢٠٠٨م زيادة بلغت نسبتها(**١،١**%) عن العدد المسجل فـي عـام ١٤٢٧هـ ـ الموافق ٢٠٠٧م ، حيث بلغت (٩١٨٢٢) حالة.

منهــج البحــث:

راعيت أثناء كتابتي للموضوع، أن تتسم العبارة بالسهولة واليسر، حتى يتسنى للقارئ فهمها دون تعقيد، وذلك بعد استعراض النصوص التشريعية الواردة فى القانون المصرى والنظام السعودى وآراء الفقهاء وأحكام القضاء بصددها .

ولذلك استخدمت في هذه الدراسة عدة مناهج ، **أولا:** المنهج المقارن وذلك من خلال المقارنة بين القانون المصري والنظام السعودي ، **ثانيا:** المنهج التحليلـي وذلـك بتحليل كل ما تم استنباطه من مسائل ، حيث عرضت في هذا الجانب كل مسألة علـى حده متبعا عرض النصوص التشريعية في القانون المصري و النظام السعودي ثم بيان آراء فقهاء القانون في المسالة محل البحث ، ثم عرض موقف القضاء في المسالة محل

---

(١) موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على شبكة الانترنت: www.gosi.com.sa

البحث، مع بيان مدى اتفاقه أو اختلافه مع رأى الفقه وذلك من خلال استعراض الأحكام القضائية الواردة في المسالة محل البحث مع ذكر الوقائع إذا لزم الأمر لذلك.

كما استخدمت المنهج التاريخى والذي استعرضت من خلاله التطور التـاريخي والمراحل التي مر بها تأمين إصابة العمل في الدولتين محل الدراسة.

خطــة البحــث

يتكون هذا البحث من ثلاثة أبواب يسبقهم فصل تمهيدي ونختم البحث بالخاتمة وقائمة المراجع على النحو التالي:

الفصل التمهيدي: نشأة وتطور تأمين إصابات العمل وأحكامه في مستويات العمـل الدوليـة والعربية ويتضمن مبحثين :

المبحث الأول: نشأة تأمين إصابات العمل وأساسه القانوني.

المبحث الثاني: أحكام تأمين إصابة العمل في مستويات العمل الدولية والعربية.

الباب الأول: التطور التاريخي لتأمين إصابة العمل ومصادر تمويله و نطـاق تطبيقـه ، ويتـضمن فصلين :

الفصل الأول: التطور التاريخي في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني: مصادر تمويل تأمين إصابة العمل.

الفصل الثالث: نطاق تطبيق تأمين إصابة العمل.

الباب الثاني : المبادئ العامة لتأمين إصابة العمل والأمـراض المهنيـة (الحـادث بـالمعنى الضيق، والحادث بالمعنى الواسع)، ويتضمن فصلين:

الفصل الأول: الأحكام العامة لحادث العمل وحادث الطريق.

الفصل الثاني: الأحكام العامة للأمراض المهنية والإصابة الناتجة عـن الإجهـاد أو الإرهاق من العمل.

الباب الثالث : التعويضات المستحقة ، ويتضمن فصلين:

الفصل الأول: التعويضات العينية والنقدية في التشريع المصري والنظام السعودي.

الفصل الثاني: الأحكام العامة المتعلقة باستحقاق التعويض.

الخاتمة: وتشتمل على حصاد البحث وأهم ما توصلنا إليه من نتائج.

وأسأل ا عز وجل أن ينال هذا الجهد المتواضع رضاء الأساتذة الأجـلاء أعـضاء لجنة المناقشة ، وأن يجعله لوجهه الخالص الكريم ، وأن ينفع به في صوابه وأن يعفـو عـن الخطأ، وأن يلهمنا السداد فيما بحثنا فيه وما انتهينا إليه، وأن يوفقنا ويهدنا إلى سبيل الرشـاد فا الموفق ، وا المستعان.

هدانا ا إ سواء السبيل

الفصل التمهيدي

نشأة وتطور تأمين إصابة العمل وأحكامه في مستويات العمل الدولية والعربية

تمهيد وتقسيم:

تدعونا الحاجة وقبل الخوض في دراسة المفهوم القانوني لإصابة العمل، أن نبين في هذا الفصل التمهيدي نشأة تأمين إصابات العمل مع بيان تطوره التاريخي، ذلك أن الصورة المتكاملة التي يوجد عليها هذا التأمين اليوم، لم تكتمل إلا بعد أن مر بمراحل مختلفة تهدف في كل منها إلى توفير نوع من الحماية ضد أخطار المهنة.

وحيث إن حق التأمين الاجتماعي للعامل ضد أخطار المهنة يعتبر من الحقوق التي نادى بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان la déclaration universelle des droits de l'homme [1]، الأمر الذي يستلزم معه إيصال هذا الحق إلى من يستحقه أيا كان موقعه.

لذلك ظهرت الحاجة إلى التعاون الدولي والإقليمي من أجل تحقيق توحيد لقواعد تأمين إصابات العمل.

وعلى ضوء ما سبق نقسم دراستنا في هذا الفصل على النحو الآتي:

المبحث الأول: نشأة وتطور تأمين إصابات العمل.

المبحث الثاني: أحكام تأمين إصابات العمل في مستويات العمل الدولية والعربية.

---

(١) وقد قررت المادة (٢٢) من الإعلان بأن " لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحق في الضمانة الاجتماعية وفي أن تحقق بوساطة المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته".

راجع نصوص الإعلان في :

http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/HTML/declarationuniverselle1948.htm.

المبحث الأول

نشأة وتطور تأمين إصابات العمل

تمهيد وتقسيم:

تعتبر إصابات العمل من أهم المخاطر التي يتعرض لها العامل، ومع التطور الهائل الذي فجرته الثورة الصناعية الكبرى التي اجتاحت بلاد أوروبا في النصف الأخير من القرن قبل الماضي، ارتفعت حده هذه الإصابات بدرجة كبيرة وغلب عليها الطابع الجماعي، وفقدت من ثم مظهرها الفردي الذي اتسمت به أثناء فترة الإنتاج الحرفي أو اليدوي[1].

وقد كانت قواعد المسئولية المدنية la responsabilité civile هي السبيل الوحيد لمواجهة تلك الإصابات وإلزام صاحب العمل بتعويضها، إلا أن هذه المسئولية لم تكن كافية في معظم الأحيان لحماية العامل، إذ يمكن دفعها بإثبات أن الإصابة ترجع إلى السبب الأجنبي (كالقوة القاهرة أو خطأ المصاب نفسه).

وعلى ضوء ما سبق سنستعرض في هذا الموضع من الدراسة وبشكل موجز نشأة تأمين إصابات العمل ثم نتناول الأساس القانوني لهذا التأمين، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: نشأة تأمين إصابات العمل.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لتأمين إصابات العمل.

(١) راجع: أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار النهضة العربية، طبعة٢٠٠٩م، ص ٢٨١ وما بعدها.

المطلب الأول

نشأة تأمين إصابات العمل

يعتبر تأمين إصابات العمل من أوائل التأمينات الاجتماعية ظهورا ولا يعني ذلك أن الأخطار الاجتماعية الأخرى (كالمرض والبطالة والشيخوخة) كانت منعدمة في أي عصر من العصور، وإنما لأن الجماعة لاحظت أن حدوث الإصابات وأخطار المهنة التي تلاحق العمال أصبحت ظاهرة واضحة جديرة بالاهتمام، وشعرت الدول كافة بأنها في حاجة إلى نظام يؤمن الثروة البشرية فيها ضد ما يهددها من أخطار تصيب إنتاجها بل في أعز عناصرها، ألا وهو قواها العاملة، وكان ذلك الشعور هو الذي أدى في النهاية إلى نشوء تأمين إصابات العمل[١].

ويعد ظهور الأنظمة القانونية للحماية الاجتماعية في الواقع نتيجة طبيعية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الرأسمالية، التي اتسم تطورها بمنجزات الثورة الصناعية[٢]، وما استتبعه ذلك من قيام مؤسسات ضخمة للإنتاج أدت إلى تغليب الطابع المادي على تنظيم علاقات العمل[٣].

ولقد ترتب على التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أتت بها الثورة الصناعية ، أن أصبحت الطبقة العاملة أكثر الطبقات تعرضا للمخاطر الاجتماعية، ومن

---

(١) د.أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه،جامعة القاهرة١٩٧٦م، ص٢٠.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص٩ وما بعدها.
وقد أورد سيادته أسباب التسمية ومن الذي أطلقها.

(٣) ففي المجتمعات الزراعية البسيطة، كالمجتمع المصري حتى بداية القرن العشرين، كانت تسود روح التضامن الاجتماعي بمعناه الفطري، فلم يكن هناك حاجة إلى أنظمة قانونية خاصة للحماية الاجتماعية ذلك أن الفرد يجد ألأمن والأمان ضد الأخطار التي تحدق به في الترابط الاجتماعي، وعندما بدأت مصر في التحول التدريجي نحو الأخذ بأساليب الإنتاج الصناعي المتطور، بدا المناخ مهيأ لميلاد تلك الأنظمة.
د. حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسئولية المدنية والتأمين الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة -المنصورة، الطبعة الأولى١٩٩٧م، ص٥٧.

بينها إصابات العمل التي وقع ضحاياها بالآلاف في بداية الثورة الصناعية بسبب تطور الآلات وعدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي وزيادة ساعات العمل[1]، مما نجـم عنـه ازدياد حوادث العمل بشكل كبير[٢].

---

(1) Dupeyroux J.J., *Sécurité sociale*, Paris, Sirey, 4e édition, 1983, p.16**.**

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٩م، ص٦٢.

المطلب الثاني

الأساس القانوني لتأمين إصابات العمل

لقد مر نظام المسئولية عن ضمان خطر إصابات العمل بمراحل مختلفة يمكن تقسيمها إلى مراحل ثلاث :

المرحلة الأولى : مرحلة تطبيق القواعد العامة في المسئولية.

المرحلة الثانية : مرحلة وضع التشريعات الخاصة بتأمين إصابات العمل.

المرحلة الثالثة : مرحلة تقرير نظام الضمان الاجتماعي.

ونتناول فيما يلي هذه المراحل تباعا:

المرحلة الأولى : مرحلة تطبيق القواعد العامة في المسئولية[١]:

ظلت القواعد العامة في المسئولية هي السائدة في تحديد المسئول عن إصابة العمل حتى بداية عصر الثورة الصناعية، وكانت مسئولية صاحب العمل عن الأضـرار الجـسيمة التي تصيب عمالة مناطها ثبوت الخطأ من جانبه، والذي يتعين على العامل المصاب أن يثبته ، حتى يمكنه اقتضاء التعويض من صاحب العمل[٢].

---

(١) وتنص المادة رقم (١٦٣) من القانون المدني المصري رقم (١٣١ لسنة ١٩٤٨م)، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ١٠٨ مكرر أ "غير اعتيادي" وتاريخ ٢٩ يوليه ١٩٤٨م، على أن" كل خطأ سـبب ضررا للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض ".

وفى فرنسا تنص المادة رقم (**1382**) من القانون المدني بشأن المسئولية على :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer »

(2) Dupeyroux ,*Sécurité sociale*, Op.cit.,p.16.

وانظر: أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، في القانون المصري، دراسـة مقارنة)، مجلة القانون والاقتصاد، العددان الأول والثاني، السنة الخامسة والعشرون، مـارس ويونيـه ١٩٥٥م، ص١٧ وما بعدها.

وتأسيس المسئولية المدنية[1]، على فكرة الخطأ ، وقفت لفترة طويلة عائقا أمام العمـال لاقتضاء التعويض عما يقع لهم من حوادث عمل ، وذلك بسبب صعوبة إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل[2].

وبذلك بدا واضحا قصور القواعد العامة في المسئولية المدنية عن حماية قـوى العمـل البشرية من الأخطار التي تهددهم بسبب إصابات العمل.

وبسبب ذلك اجتهد القضاء والفقه في وضع محاولات للخروج عن هذه القواعـد العامة، حيث توسع القضاء في تقرير وجود الواجبات القانونية على عـاتق أصـحاب الأعمال، حتى يسهل إثبات خطأ هؤلاء عن طريق إقامة الدليل على المدعي، إلا أن هذا الاجتهاد من القضاء لم يكن كافيا لتوفير حماية للمصاب خاصة في الظروف التي يكون نتيجة إخلاله بالتزام ما[3].

ومن ناحية أخرى تساهل القضاء في إثبات الخطأ، فأعفى المصاب مـن إقامـة الدليل على خطأ صاحب العمل في بعض الحالات ، على أسـاس أن الحـادث نفـسه يتضمن الدليل على وقوع الخطأ[4]، ولكون قرائن الأحوال من المـسائل التـي يتـرك

(١) يستخدم اصطلاح المسئولية المدنية للدلالة على كل من المسئولية المدنية التقصيرية والمسئولية المدنيـة العقدية، وعلى هذا يجب التمييز في إطار المسئولية المدنية بين المسئولية العقدية والمسئولية التقصيرية د. أحمد شرف الدين، نظرية الالتزام، الجزء الأول، الكتاب الثاني، المصادر غير الإرادية (المـسئولية التقصيرية – الإثراء بلا سبب)، دون ناشر، طبعة ٢٠٠٦-٢٠٠٧م، ص ٩ .

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص٧٩.

(٣) د. محمد محمد أحمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل (دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي) رسالة دكتوراه، جامعة حلوان ٢٠٠٣م، دار النهضة العربيـة، ص٢١،د. كامـل الحـلواني بحث في تأمين إصابات العمل(دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق- جامعة عين شمس، العدد الأول، السنة العاشرة، يناير١٩٦٨م، ص ٢٢١ وما بعدها.

(٤) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٧٠.

تقديرها إلى قاضي الموضوع، ولا سلطان لمحكمة النقض عليه في إلزامه بالأخذ بهـا في الحالات التي تعرض عليه[1].

لذلك حاول الفقه الخـروج مـن نطـاق قواعـد المـسئولية التقـصيرية la responsabilté délictuelle[2]، إلى قواعد المسئولية العقدية la responsabilté contractuelle[3]، بغية إعفاء المصاب من عبء إثبات الخطأ، بحيث يمكن القـول بأن مسئولية صاحب العمل تجد مصدرها في عقد العمل conrat du travail والـذي ينشئ في ذمة صاحب العمل التزاما بسلامة عماله من حوادث العمل، وأن أي ضـرر يصيب أحدا منهم يعتبر اخلالا منه بهذا الالتزام، ويلزم بتعويضه دون حاجة إلى إثبات وقوع خطأ من جانبه.

إلا أن هذه النظرية لم تسلم من النقد، فهي لا تقوم على أساس من الواقع بل هي محض افتراض، إذ لم يثبت أن صاحب العمل قد اتفق ضمنيا على التعاقد على مثل هذا الالتزام، وحتى لو صح هذا الاتفاق الضمني فإن صاحب العمل يستطيع أن يدرج شرطا في العقد يعفيه من المسئولية، فضلا على أن هذا الأخير يستطيع دفع مسئوليته في حالة الإصابة الناتجة عن القوة القاهرة أو الظروف الطارئة[4].

ونتيجة لهذا النقد الموجه إلى نظرية المسئولية العقدية بدأ القضاء في الاعتمـاد على القرائن القانونية المبنيـة علـى عيـب فـي الـشئ، وتوسـيع نطـاق تطبيـق

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص٨٠ .

(٢) والمسئولية التقصيرية تنشأ في حالة عدم وجود عقد بين مرتكب الخطأ أو المسؤل عنه ، والغيـر الـذي لحقه الضرر،أ د. السيد عيد نايل مصادر الالتزام غير الإرادية، دار النهضة العربيـة، طبعـة ٢٠٠٥-٢٠٠٦م، ص ١٦.

(٣) والمسئولية العقدية تنشأ إذا كان الضرر الذي أصاب المضرور ناتجا عن الإخلال بالتزام عقدي، ويلتزم المدين بتعويض الضرر الناتج عن عدم تنفيذه لالتزاماته العقدية، ا.د حـسام الـدين كامـل الاهـواني النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام ، المجلد الثاني، المصادر غيـر الإراديـة، دون ناشر، طبعة١٩٩٧- ١٩٩٨م، ص ١٢.

(٤) د.محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص٢٥ وما بعدها، د. حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق ص٢٥ وما بعدها.

المادة (1386 مدني فرنسي) التي تنص على مسئولية مالك البناء عن الأضرار الناشئة عنه[١]، فمتى أثبت المضرور أن إصابته قد نتجت عن عيب في التكوين أو إهمال في الصيانة، فأن المدعي عليه لا يستطيع التخاص من هذه المسئولية إلا بإثبات القوة القاهرة، وقام القضاء الفرنسي بتطبيق هذه القاعدة على الآلات والأشياء غير الحية[٢]، وقد اتجهت بعض أحكام القضاء المصري[٣]، إلى سلوك القضاء الفرنسي من حيث إعفاء العامل من عبء إثبات خطأ صاحب العمل على أساس وجود قرينة على الخطأ، وبررت قضاءها بالقياس على مسئولية حارس الحيوان لما بينه وبين الآلات من أوجه المماثلة[٤].

وقد عاب هذه النظرية أنها لم تكن ذات فائدة كبيرة للمضرور من حيث تيسير عبء الإثبات ، لأنه متى أمكن المضرور إقامة الدليل على وجود عيب في صنع الآلة، فإن ذلك يكفي ليستنبط منه القاضي بطريق القرائن القضائية خطأ حارس الشئ، ولكن يتحتم على المضرور إثبات هذا العيب، أي أنه يظل محملا بعبء الإثبات[٥].

وحيث ظهر من التطبيق أن الاستناد إلى التوسع في تفسير المادة (1386 مدني فرنسي) والتي تنص على مسئولية المالك البناء يعتبر غير كاف، لجأ القضاء إلى ما تضمنته

---

(١) وتنص المادة 1386 من القانون المدني الفرنسي على أن:

" Le propriétaire d'un bâtiment est responsable du dommâge causé par sa ruine, lorsqu'elle est arrivée par une suite du défaut d'entretien ou par le vice de sa construction." .

(٢) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص٧٢.

(٣) أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، في القانون المصري، دراسة مقارنة) مرجع سابق، ص ٢٦.

استئناف أسيوط ١١ديسمبر ١٩٢٨م، مجلة المحاماة، السنة التاسعة، رقم١٤٦، ص٢٤٤.

(٤) د.أحمد محمد محرز، ذات الإشارة السابقة.

(٥) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص٨١ وما بعدها.

الفقرة الأولى من المادة (1384 مدني فرنسي) والتي تنص على أن الإنسان لا يلزم بتعويض الضرر الناشئ عن فعله فقط بل الناشئ أيضا عن الأشياء الموجودة تحت حراسته(١).

وتقرر المادة المذكورة المسئولية عن الأشياء دون حاجة إلى إثبات خطأ الحارس، وبذلك تنشأ قرينة قانونية بوقوع الخطأ من قبل الحارس، ولا يمكن له أن يتنصل من افتراض المسئولية، إلا إذا ثبت وقوع حادث فجائي أو قوة قاهرة، أو أن الإصابة كانت نتيجة خطأ المصاب نفسه أو شخص آخر(٢).

وقد طبقت الدائرة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية ذلك لأول مرة في حكمها الشهير، الصادرة في ١٦ يونيه ١٨٩٦م(٣).

كما استندت بعض المحاكم المصرية في إعفاء العامل من عبء إثبات خطأ صاحب العمل إلى هذه المادة الواردة في القانون الفرنسي فأخذت بحكمه باعتباره المصدر التاريخي للقانون المصري(٤).

ولقد وجه انتقاد لهذه النظرية على اعتبار أنه من السهل على صاحب العمل أن يدفع مسئوليته بالقوة القاهرة أو الحادث الفجائي أو بخطأ المضرور نفسه أو خطأ شخص آخر، بالتالي فإن هذه الوسيلة تصبح غير كافية لحماية المضرور.

---

(١) وتنص المادة(١٧٨) من القانون المدني المصري على أن" كل من تولى حراسة أشياء تتطلب حراستها عناية خاصة أو حراسة آلات ميكانيكية يكون مسئولاً عما تحدثه هذه الأشياء من ضرر، ما لم يثبت أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبي لا يد له فيه، هذا مع عدم الإخلال بما يرد في ذلك من أحكام خاصة"

وتنص المادة(1384/1) من القانون المدني الفرنسي على أن

L'article L 1384-1 : “On est responsable non seulement du dommage que l’on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l’on a sous sa garde''

(٢) د.محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص٢٥.

(٣) وللمزيد عن تفاصيل هذا الحكم، انظر: د. محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق،**ذات الإشارة السابقة.**

(٤) أنظر حكم عابدين الجزئية، ٨أكتوبر ١٩٣٣م، مجلة المحاماة، السنة الخامسة عشر، رقم٣٣٧ ص٤٢٢. مشار اليه لدى د.محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص٢٦، هامش رقم(١).

وبعد فشل هذه النظريات التي اجتهد الفقه والقضاء في إرساء مبادئهـا بـسبب الافتقار إلى النصوص التشريعية التي تعالج هذا الجانب، ثبت أن حماية العامل الحقيقة ضد ما يصيبه من أخطار المهنة لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق التشريع[(١)].

المرحلة الثانية : مرحلة وضع التشريعات الخاصة بإصابات العمل :

وضع المشرع الفرنسي بالقانون الصادر في ٩ إبريـل سـنة ١٨٩٨م، نظامـا قانونيا خاصا للتعويض عن إصابات العمل، والذي أسس المسئولية عن حوادث العمـل على فكرة الخطر أو نظرية تحمل التبعة.

وتتلخص هذه النظرية في أن صاحب العمل يجب أن يعوض العامل عن إصابته بغض النظر عن وقوع خطأ منه [(٢)]، لأن المصنع الذي أنشأه إنما يعود عليـه ربحـه، ولأن إصابات العمل هي من المخاطر المتصلة بالنشاط الاقتصادي للمشروع، والتي لا يمكن للعامل مهما أوتي من الحرص والحيطة أن يدفعها عن نفسه.

فمسئولية صاحب العمل هنا لا تقوم على الخطأ ، فعلى الرغم من أن صـاحب العمل لم يخطئ ذلك أن تعرض عمالة للخطر كان ناتجاً عن التقدم الصناعي وتطـور الآلات التي يستعملها صاحب العمل لكي تقدم له إنتاجا أفضل بتكلفة أقل، ولـيس مـن العدل أن يغنم صاحب العمل، ويغرم العامل في حال إصابته ، فالغرم بالغنم[(٣)]، ويتـسم التعويض بناء على هذه النظرية بأنه تعويض جزافـي forfaitaire عـن الأضـرار الناجمة عن فقد القدرة على العمل[(٤)].

وقد سلك المشرع المصري مسلك نظيره الفرنسي، حينما أصدر القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م مقررا نظاماً قانونيا خاصا للتعويض عن إصابات العمل ، لا يستند إلـى فكرة الخطأ وإنما إلى مبدأ تحمل التبعة أو فكرة الخطر المهني، و تقضي المادة الثالثـة

---

(١) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص٧٣ وما بعدها.

(2) Dupeyroux , Sécurité sociale, Op.cit.,p.17.

(٣) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٧٥وما بعدها.

(٤) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص٣٠.

من هذا القانون بأن" لكل عامل أصيب بسبب العمل وفي أثناء تأديته الحق في الحصول من صاحب العمل على تعويض عن إصابته طبقاً للقواعد المقررة" .

واحتفظت القوانين اللاحقة (القـانون ٨٦ لـسنة ١٩٤٢م و ٨٩ لـسنة ١٩٥٠م و١١٧ لسنة ١٩٥٠ م و٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ م) بفكرة الخطأ كما وردت في القانون رقـم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م.

المرحلة الثالثة : مرحلة الضمان الاجتماعي :

حقيقة وإن كانت معظم الدول أصدرت تشريعات خاصة بشأن تأمين إصـابات العمل ، غير أن هذه التشريعات لم تخل من العيوب، إذ كانت تطلب من العامل إقامـة دعوى على صاحب العمل إذا تنصل هذا الأخير من دفع الأداءات التي نـص عليهـا القانون ، ولا يخفى ما يتكبده العامل نتيجة لذلك من نفقات القضاء وبطء في إجراءاته، فضلا عن أن فرض التأمين الإجباري من المسئولية لدى شركات التأمين التجارية التي تهدف إلى الربح جعلها تماطل في دفع مستحقات المصاب، كما أن طبيعـة الأمـراض المهنية جعل مسئولية أصحاب الأعمال غير محددة لبطء ظهور أعراضها.

وقد كانت معظم هذه التشريعات قاصرة على التعويـضات النقديـة فقـط دون العينية[1].

ورغبة من المشرعين في حماية جميع أفراد قوى العمل المنتجة، ونظراً لزوال المفهوم الذي كان سائداً من أن صاحب العمل هو الذي أوجد المخاطر التي يتعرض لها العاملين لديه وأنه وحده الذي يستفيد من جهودهم، بل أن مخاطر العمل جميعا جـاءت نتيجة التقدم العلمي الذي حققته البشرية، وأن سائر البشر هم المنتفعون بتلك الجهود[2]، ذلك كله فقد أصدر المشرع الفرنسي في ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦م، قانونا خاصـا بالوقايـة والتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.

---

(١) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص٧٨ وما بعدها.

(٢) د.محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص٣٧.

والواقع أن إصدار هذا القانون أحدث تحولا قانونيا في مفهوم الحماية ، ومـن أبرز مظاهر هذا التحول أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفـة تقـوم علـى تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي[1]،كما أصبح تأمين إصابات العمل في معظـم دول العالم ومن بينها مصر، فرعا مستقلا مـن فـروع التـأمين الاجتمـاعي أو الـضمان الاجتماعي ولم يعد تأمينا مستقلا بذاته وقواعده[2].

وفي مصر بعد أن كان الالتزام بتعويض إصابات العمل يقع على عاتق صاحب العمل بصفة فردية وفقا لأحكام قانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦م، والقوانين التالية لـه، أصـدر المشرع القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩م[3]، والذي أصبحت بموجبه الحماية في مواجهـة إصابة العمل تتحقق في إطار شامل للتأمين الاجتماعي بوصفها خطرا اجتماعيا وأصبح صاحب العمل ملتزما بدفع اشتراك تقدر قيمته بنسبة مئوية ثابتة مـن أجـور عمالـه، ويعتبر هذا القانون نقطة البداية في الأخذ بنظام متكامل للتأمينات الاجتماعيـة بمعناهـا الحديث[4].

وفي المملكة العربية السعودية ، ومع بدء عمليات التنقيب عن الزيـت ، بـدأت أعداد من العاملين السعوديين وغير السعوديين ينخرطون في سلك العمل مع الـشركات صاحبة الامتياز، وكانت المخاطر التي يتعرض لها العمال من أهم الموضوعات التـي تحتاج إلى حماية ، وقد صدر أول تنظيم في عهد الملك عبـدالعزيز سـنة ١٣٥٦هـ ـ الموافق ١٩٣٧م باسم (نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية) والـذي حـدد مسئولية صاحب العمل عن الإصابات الناشئة عن العمل وقد ترك هـذا النظـام أمـر التعويض في ذلك على عاتق صاحب العمل (مسئولية صاحب العمل الفردية) وقد استمر الأمر على هذا الوضع إلى أن صدر أول نظام للتأمينات الاجتماعية بموجب المرسـوم

(١) وللمزيد عن نشأة تأمين إصابة العمل في فرنسا، انظر:
Dupeyroux J.J.,*Sécurité sociale*, Op.cit., p.16 et s.

(٢) د. حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص٣١.

(٣) والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٧١ مكرر(ب) وتاريخ ٧ ابريل ١٩٥٩م.

(٤) وللمزيد عن تطور التأمينات الاجتماعية في مصر أنظر: أ.د أحمد حـسن البرعـي، د. رامـي أحمـد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ١٧٧ وما بعدها.

الملكي رقم ٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ الموافق ١٩٦٩/١١/١٦م، وبموجب هذا النظام أصبح التعويض عن إصابات العمل وظيفة يقوم على تحقيقها صندوق التأمينات الاجتماعية[1].

(١) أ.د محمد بن أحمد بن صالح الصالح، التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار- دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية-،مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، مركز صالح عبدا كامل للاقتصاد الإسلامي، الفترة من١٣إلى١٥ أكتوبر٢٠٠٢م، ص ٩.

المبحث الثاني
أحكام تأمين إصابة العمل في مستويات العمل الدولية والعربية

تمهيد وتقسيم:

يجدر بنا في بداية بحثنا ودراستنا للمفهوم القانوني لإصابة العمل ، أن نستعرض تأمين إصابة العمل في مستويات العمل سواءً على الصعيد الدولي أو على الصعيد العربي لنقف على مظاهر الجهود التي بذلت في هذا الصدد ولنتعرف على مدى اتساق التشريعات الداخلية (محل الدراسة) مع مستويات العمل الدولية أو العربية لما لذلك من أثر في توفير حماية أكبر للعاملين.

وعلى هدى ذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: تأمين إصابة العمل في مستويات العمل الدولية.

المطلب الثاني: تأمين إصابة العمل في مستويات العمل العربية.

المطلب الأول

تأمين إصابة العمل في مستويات العمل الدولية

تمهيد وتقسيم:

يعتبر التأمين ضد إصابات العمل من أقدم أنواع التأمين ، ويستهدف توفير الحماية التأمينية للعامل في حال تعرضه للإصابة أو المرض بسبب أو بمناسبة العمل الذي يؤديه[1]، ومن خلال مسيرة تطبيق هذا التأمين خلال فترات طويلة ، تنبهت الهيئات والمنظمات الدولية ، خاصة تلك التي تعمل في مجال القوى العاملة ، إلى أهمية هذا النوع من التأمين والدور الذي يلعبه خاصة مع التطور الصناعي والتكنولوجي وظهور الآلاف من المواد الكيماوية التي دخلت في العمليات الصناعية.

وقد تعددت مظاهر الاهتمام الدولي بالتأكيد على الحق في التأمين الاجتماعي، وتمثلت تلك المظاهر في جهود الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية.

وأدى هذا الاهتمام إلى إصدار عدد من المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تؤكد على هذا الحق[2].

---

(١) د.محمد أحمد إسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة)، د ن، د ت، ص٩٧.

(٢) ترجع أهمية دراسة هذه الاتفاقيات في أنها وعقب التصديق عليها من السلطة المختصة بالدولة تصبح في مرتبة أو مستوى القانون الداخلي.

وقد نص دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١م والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (٣٦) مكرر (أ) وتاريخ ١٢سبتمبر ١٩٧١م، في المادة (١٥١) على أن "رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقًا للأوضاع المقررة...الخ ".

وفي المقابل نصت المادة (٧٠) من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية والصادر بموجب المرسوم الملكي رقم أ/ ٩٠ وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ الموافق ١٩٩٢/٣/٢م، والمنشور في جريدة أم القرى بعددها رقم (٣٣٩٧) وتاريخ ٩/٢ /١٤١٢هـ الموافق ٦/ مارس/١٩٩٢م، على أنه "تصدر الأنظمة والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والامتيازات ويتم تعديلها بموجب مراسيم ملكية".

كما نصت المادة (٨١) من نفس النظام بأنه "لا يخل تطبيق هذا النظام بما ارتبطت به المملكة العربية السعودية مع الدول والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات".

ولقد وضعت دساتير كلا من مملكة البحرين- المادة (١٢١) من الدستور، ودولة قطر- المادة (١٤٣) من الدستور نصاً مماثلاً لنص الدستور المصري والذي يضع الاتفاقية الدولية بعد التصديق عليها في مستوى القانون الداخلي، في حين وضع الدستور التونسي- الفصل (٣٢) من الدستور، والدستور الموريتاني- المادة (٨٠) من الدستور، والدستور الجزائري- المادة (١٣٢) من الدستور نصًا يضع الاتفاقيات الدولية بعد المصادقة عليها في مرتبة تعلو وتسمو على القانون الداخلي.

ومن جانب آخر فإن الاتفاقيات الدولية تعد الأسلوب المفضل الذي تعتمده المنظمات الدولية لضمان حقوق الإنسان في العالم.

د. الصادق شعبان، الاتفاقيات الدولية وغيرها من النصوص المختلفة في مجالات هامة من حقوق الإنسان، دار العلم للملايين، المجلد الثاني، طبعة ١٩٨٩م، ص ١٢٤ وما بعدها.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الاتفاقية الدولية وبعد التصديق عليها من السلطة المختصة تصبح قانونًا من قوانين الدولة وتكون واجبة التطبيق على المنازعات التي تتعلق بها ولا مجال لأعمال القانون الداخلي بشان تلك المنازعات، الطعن رقم ١٦٧٢ لسنة ٤٨ق، جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٣م، المستشار عبد المنعم الشربيني، الموسوعة الشاملة لأحكام محكمة النقض، الجزء الثالث، السنة الثالثة والثلاثون،من أكتوبر حتى ديسمبر١٩٨٢م، ص ١٠٧٦.

ولكون أن ما يهمنا في دراستنا لهذه الاتفاقيات ، تلك التي تتعلق بالتأمين ضـد إصابات العمل والأمراض المهنية، لذلك نستعرض الجهود الدولية التي بذلت في سـبيل حماية العامل من مخاطر العمل، وذلك من خلال ما صدر عن الأمم المتحدة من مواثيق تؤكد على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي ، ثم نتناول ما صدر عن منظمة العمـل الدولية من اتفاقيات في ذات المجال، وذلك في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: المواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول

المواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة[1]

بدأ الاهتمام الدولي بحماية العامل من مخاطر العمل منذ قيام الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر الميلادي، تلك الثورة التي عظمت من أهمية النشاط الصناعي في حياة الإنسانية لتأخذ مكان الصدارة وتسحب البساط في تلك المرحلة وما أعقبها من النشاط الزراعي.

ومن ناحية أخرى كان من نتائج هذه الثورة استخدام وسائل التقنية الحديثة في المجال الصناعي، مما ترتب عليه تعقيد النظام الصناعي بعد أن كان يتميز بالبساطة، بالإضافة إلى أن المشروع الكبير أصبح يمثل الإطار الأساسي الذي تمارس فيه الصناعة، وقد ترتب على ذلك تواجد أعداد كبيرة من العمال في مكان واحد، لتتجمع كل هذه الأسباب وتؤدي إلى نتيجة واحدة وهي ازدياد مخاطر العمل التي قد يتعرض لها العامل أثر توسع الثورة الصناعية كما وكيفًا[2].

وفي مقابل ذلك ظهر تحرك على النطاق الدولي لمواجهة تلك المخاطر المستحدثة التي قد يتعرض لها العامل، في الوقت الذي لا تمكنه قدرته المادية من مواجهة هذه الأخطار بمفرده.

---

(١) أهتم ميثاق الأمم المتحدة – الصادر والموقع في مدينة سان فرانسيسكو بتاريخ ٢٦ يونيه ١٩٤٥م بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية في مواضع متفرقة وكثيرة، فجاء في ديباجة الميثاق بأن شعوب الأمم المتحدة آلت على نفسها أن تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية. وتورد الديباجة عزم شعوب الأمم المتحدة على أن تدفع بالرقي الاجتماعي قدمًا وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح، راجع نصوص الميثاق في: http://www.un.org/ar/documents/charter

(٢) **يرجع البعض نسبة اصطلاح الثورة الصناعية إلى Paul mantoux وذلك في رسالته التي نشرت عام ١٩٠٥م عن الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، إلا أن الكاتب ذاته نوه فيما بعد بأنه ليس صاحب هذا الاصطلاح وأن العالم أرنولد توينبى قد سبقه إلى هذا المصطلح في كتابه المعنون بـ "قراءات في الثورة الصناعية" عام ١٨٨٤م، والحق كما يذهب البعض بأن هذا المصطلح عرف قبل ذلك بفترة طويلة.**
راجع : أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص ٩، هامش(٢).

ولقد تجسد هذا التحرك بوضوح في الآتي:

١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨م[1].

٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦م.

٣- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية ٩٠ لسنة ١٩٩٠م).

ولا زالت الجهود الدولية مستمرة للارتقاء بحقوق وامتيازات العمال لتأمين حياتهم ونستعرض فيما يلي شرح الجهود الدولية السابقة لبيان أهميتها وأثرها.

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة ١٩٤٨م

لقد عني الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تم إقراره في مؤتمر الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨م[2]، بالنص على ضرورة التأمينات الاجتماعية والتأكيد على حق كل شخص فيها.

وقررت المادة (٢٢) من الإعلان بأن لكل شخص باعتباره عضوًا في المجتمع له الحق في التأمينات الاجتماعية، وله الحق في الضمانة الاجتماعية لإشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة للحفاظ على كرامته الإنسانية وتنمية قدراته الشخصية بفضل الجهود الوطنية والتعاون الدولي مع مراعاة الموارد والنظام القائم في كل بلد[3]، وتشير المادة (٢٣) من الإعلان إلى الحق في العمل وفي الحصول على أجر متساو للعمل وعلى الحق في

(١) وصفت المحكمة الدستورية العليا في مصر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بأنه تراث أنساني، القضية رقم ٤٧ لسنة ١٧ ق دستورية جلسة ١٩٩٧/١/٤ منشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (٣) في ١٩٩٧/١/١٦م.

(٢) والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم ٢١٧/أ(د-٣) في العاشر من ديسمبر سنة ١٩٤٨م بأغلبية ٤٨ دولة، ويتكون الإعلان من ديباجة وثلاثين مادة، راجع نصوص الإعلان في http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/HTML/declarationuniverselle1948.htm.

(٣) تنص المادة (٢٢) من الإعلان على أن "لكل شخص بصفته عضوًا في المجتمع الحق في الضمانة الاجتماعية، وفي أن تحقق بواسطة المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته".

الحرية النقابية[1]، كما أشارت المادة (٢٤) من الإعلان إلى حق العامل في الراحة في وقت الفراغ وبصفة خاصة الحق في أجازات دورية مدفوعة الأجر.

وقررت المادة (٢٥) من الإعلان حق كل شخص في حد أدنى من مستوى المعيشة لتأمين صحته، وأن تكفل له ولأسرته حياة كريمة خاصة بالنسبة للمأكل والملبس والمسكن والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية، وأن للإنسان الحق في الأمان في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وفي كل الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته لسبب خارج عن إرادته[2].

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦م[3]

لقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي تم إقراره في ديسمبر سنة ١٩٦٦م، وبدء نفاذه في يناير سنة ١٩٧٦[4]، في مادته التاسعة بأن تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي[5].

---

(١) تنص المادة (٢٣) من الإعلان على أن:

١) "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

٢) لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته. "

(٢) تنص المادة (٢٥) من الإعلان على أن:

١) "لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.

٢) للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين، وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أو بطريقة غير مشروعة."

وتجدر الإشارة إلى أن المادة(٣٦) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والذي تم اعتماده من قبل القمة العربية السادسة عشرة والتي استضافتها تونس في ٢٣ مايو ٢٠٠٤م، نصت على أن: " تضمن الدول الأطراف حق كل مواطن في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي" .

راجع نصوص الميثاق في: *www1.umn.edu/humanrts/arab/a003-2.html*.

(٣) والصادر بموجب قرار الجمعية العامة رقم ٢٢٠٠/أ (د-٢١) وتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦م، وبدء نفاذة في ٣ يناير ١٩٧٦م ، طبقا لأحكام المادة (٢٧) من العهد، راجع نصوص العهد في:
http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/HTML/pacteconosoc.htm.

(٤) وقد صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٥٣٧) وتاريخ ١٩٨١/١٠/١م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (١٤) في ٨ أبريل سنة ١٩٨٢م، بالموافقة على انضمام مصر لاتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦م، والتي صادقت عليها مصر بتاريخ ١٩٦٧/٨/٤م، وقد تحفظت جمهورية مصر العربية في قرار رئيس الجمهورية بعبارة، "مع الأخذ في الاعتبار أحكام الشريعة الإسلامية وعدم تعارضها معها..."، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٥) نصت المادة (٩) من العهد على أن:

" تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية".

كما تضمنت المادة الثانية من العهد بأن تقر الدول الأطراف بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه، وأن تشتمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها تلك التدابير اللازمة من أجل الوقايـة من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها[1].

ثالثاً: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اتفاقية (١٩٩٠/٩٠) [٢][٣]

في ضوء التزايد المستمر في أعداد العمال المهاجرين، ورغبة من الأمم المتحدة في جعل الهجرة وسيلة من وسائل التنمية صدرت هذه الاتفاقية، وقد دخلت حيز التنفيذ في ٢٠٠٣/٧/١م، حيث لم تحظ بالعدد المطلوب من التصديقات إلا في منتـصف عـام

(١) نصت المادة (١٢) من العهد على أن :

١) "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه.

٢) تشمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملـة لهذا الحق، تلك التدابير اللازمة من أجل:

أ- العمل على خفض معدل موتى المواليد ومعدل وفيات الرضع وتأمين نمـو الطفـل نمـوًا صحيًا.

ب- تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية.

ج- الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها.

د- تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض."

(٢) اعتمدت هذه الاتفاقية بقرار الجمعية العامة رقم ١٥٨/٤٥ المؤرخ فـي ١٨/ديـسمبر/١٩٩٠م، راجـع نصوصها في:

http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/tachriaat/TravailleursImmg90OK.pdf.

(٣) وقد صادقت جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقية والموقعة بتاريخ ١٩٩٠/١٢/١٨م، بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٤٦) وتاريخ ١٩٩١/١١/١١م والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (٣١) وتاريخ ٥ أغسطس ١٩٩٣م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

٢٠٠٣م، وقد جاءت هذه الاتفاقية تتويجًا للجهود الدولية في مجال حماية العمال المهاجرين(١).

وقد قررت هذه الاتفاقية بأن تتعهد الدول الأطراف، ووفقًا للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي(٢).

كما أكدت الاتفاقية بأن يتمتع العمال المهاجرين بمعاملة لا تقل عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر وساعات العمل والراحة الأسبوعية والسلامة والصحة المهنية(٣).

---

(١) انظر أكثر تفصيلاً لشرح هذه الاتفاقية في الدراسة التي أعدها أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي عن هذه الاتفاقية "الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم"، كتاب الأهرام الاقتصادي، الصادر عن مؤسسة الأهرام، العدد ٢٤١، أول أكتوبر ٢٠٠٧م.

(٢) تنص المادة السابعة من الاتفاقية على أن :

"تتعهد الدول الأطراف، وفقًا للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر، أو اللون، أو اللغة، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي، أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى".

(٣) تنص المادة (٢٥) من الاتفاقية على أن :

"١- يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر ومن حيث ما يلي:

أ- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطل المدفوعة الأجر، والسلامة والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية....".

وقررت الاتفاقية بأن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في دول العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا تلك الدولة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي في حال استيفائهم للشروط التي ينص عليها التشريع المطبق في دولة العمل[1].

(١) تنص المادة (٢٧) من الاتفاقية على أنه:

١) "فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في دولة العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا الدولة بقدر استيفائهم للشروط التي ينص عليها التشريع المنطبق في تلك الدولة والمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها، وتستطيع السلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذه القاعدة..." .

الفرع الثاني

الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

لم تقتصر الجهود الدولية في سبيل التأكيد على حق الإنسان في الضمان الاجتماعي على ما صدر عن الأمم المتحدة من معاهدات بل أن الأمر تعدى ذلك، فبعد إنشاء منظمة العمل الدولية، أبرمت منظمة الأمم المتحدة اتفاق وصل بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة عام ١٩٤٦م اعترفت بمقتضاه الأمم المتحدة بمنظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة في مجال العمل[١].

وقد صدر عن هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تؤكد على حقوق شتى للعمال ومن بين تلك الحقوق الحق في تأمين الحماية لهم من مخاطر العمل.

ونستعرض فيما يلي لأهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، مع الإشارة إلى أن المزايا العينية والمادية المقررة بموجب هذه الاتفاقيات تمثل الحد الأدنى لما يجب أن توفره التشريعات الوطنية للمؤمن عليهم أو ورثتهم- حسب الحال- في حال تعرضهم لهذه الأخطار.

١) الاتفاقية الدولية رقم (١٢/١٩٢١م) بشأن التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)[٢]

أكدت هذه الاتفاقية على أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن توسع نطاق قوانينها ولوائحها التي تنص على تعويض العمال عن إصابتهم في حوادث تقع لهم بسبب العمل أو أثناء أدائه، لتشمل كل العمال الزراعيين الأجراء، وتقضي الاتفاقية بأنه يشترط في حادث العمل شرطاً واحداً

(١) انظر أكثر تفصيلا في نشأة المنظمة وأهدافها، أ. محمد سامي عمر، محاضرات في قانون التنظيم الدولي ٢٠٠٦، ص ٢٨٩ وما بعدها.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثالثة لمكتب العمل الدولي والمنعقدة بمدينة جنيف في ٢٥ أكتوبر١٩٢١م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org
ولم تصادق جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

لاعتباره إصابة عمل موجبة للتعويض، وهو إما أن يكون الحادث بسبب العمل أو أثناء تأدية العمل[1]، وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية اعتبارًا من ٢٦ فبراير ١٩٢٣م.

٢) الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل[2][3]

قررت هذه الاتفاقية بأن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل أو من يعولونهم بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية، كما أكدت الاتفاقية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل على العمال والمستخدمين والتلاميذ الصناعيين الذين تستخدمهم أي مؤسسات أو مشاريع أو منشآت من أي نوع عامة كانت أم خاصة[4].

وتقضي الاتفاقية جواز استثناء الفئات التالية(من القوانين الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل):

- الأشخاص الذين يعملون في الأعمال العرضية التي لا علاقة لها بالمهن التي يزاولها صاحب العمل.
- خدم المنازل.
- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يشتغلون عنده أو لحسابه دون غيره ويقيمون معه في منزله.
- العمال غير اليدويين الذين تزيد مرتباتهم عن حد معين.

وتسري هذه الاتفاقية على جميع العاملين ما عدا :

(١) المادة الأولى من الاتفاقية .

(٢) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة لمكتب العمل الدولي والمنعقدة بمدينة جنيف في ١٩ مايو١٩٢٥م واعتمدت بتاريخ ١٠ يونيه ١٩٢٥م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٣) وقد انضمت جمهورية مصر العربية إلى هذه الاتفاقية بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم(٤٩٨) لسنة ١٩٦٠م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (٨٥) وتاريخ ١٩ شوال ١٣٧٩ هـ - الموافق ١٩٦٠/٤/١٤م، وصادقت عليها بتاريخ ١٩٦٠/٥/١٠م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٤) المادة (١) والمادة (١/٢) من الاتفاقية.

- البحارة .
- صيادي الأسماك .
- المنتفعين من نظام خاص تعادل مزاياه على الأقل المزايا المقررة في هذه الاتفاقية[1].
- عمال الزراعة[2].

كما قررت الاتفاقية بأن تُدفع التعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لمن كان يعولهم عندما تؤدي الإصابة إلى عجز دائم أو وفاه في شكل مدفوعات دورية، ويجوز دفعها في شكل مبلغ إجمالي[3].

وتقرر الاتفاقية بأن يتم البدء في دفع التعويض في حالة العجز ابتداء من اليوم الخامس من وقوع الحادث على الأكثر[4].

كما نصت الاتفاقية على حق العمال المصابين في أي مساعدة طبية تكون ضرورية في أعقاب وقوع الحادث، وأن من حقهم أيضًا الحصول على أطراف صناعية وأجهزة جراحية[5]، كما قررت الاتفاقية بدفع تعويض إضافي عندما تؤدي الإصابة إلى حالة من العجز تقتضي حاجة المصاب إلى مساعدة دائمة من شخص آخر[6]، وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في أول أبريل سنة ١٩٢٧م.

---

(١) المادة (٢/٢) والمادة (٣) من الاتفاقية.
(٢) المادة الرابعة من الاتفاقية.
(٣) المادة (٥) من الاتفاقية.
(٤) المادة (٦) من الاتفاقية.
(٥) المواد(٩ و ١٠) من الاتفاقية.
(٦) المادة (٧) من الاتفاقية.

٣) الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٨م) بشأن الأمراض المهنية[(١)(٢)]

قررت هذه الاتفاقية بأن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بان تدفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض وفقا للمبـادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حـوادث العمـل، وقـد اشـترطت الاتفاقية بأن لا تقل قيمة التعويض عما ينص عليه التشريع الوطني بشأن الضرر الناتج عن حوادث العمل[(٣)].

كما أكدت الاتفاقية بأن تتعهد كل دولة تصادق على هذه الاتفاقيـة بـأن تعتبـر الأمراض وحالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق بالاتفاقية أمراضًـا مهنية[(٤)].

وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في أول أبريل سنة ١٩٢٧م، وعدلت هـذه الاتفاقيـة بموجب الاتفاقية رقم (٤٢ لسنة١٩٣٤م).

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة لمكتب العمل الدولي والمنعقدة بجنيف فـي ١٩ مـايو١٩٢٥م واعتمدت في ١٠ يونيه١٩٢٥م.، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٢) وقد انضمت جمهورية مصر العربية إلى هذه الاتفاقية بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٩٨) لسنة ١٩٦٠م ، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (٨٥) وتاريخ ١٩ شـوال١٣٧٩ هـ ـ الموافـق ١٩٦٠/٤/١٤م، وصادقت عليها بتاريخ ١٩٦٠/٥/١٠م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) المادة الأولي من الاتفاقية.

(٤) المادة الثانية من الاتفاقية، ولم يتضمن جدول الأمراض المهنية المرفق بهذه الاتفاقية سوى ٣ أمـراض هي:

١- التسمم بالرصاص أو سبائكه أو مركباته وأثاره.

٢- التسمم بالزئبق أو أمزجته أو مركباته وأثاره.

٣- عدوي الجمرة الخبيثة.

٤) الاتفاقية الدولية رقم (١٩/١٩٢٥م – مراجعة) بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض على حوادث العمل(١)(٢)

تلزم هذه الاتفاقية كل دولة عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية، يصدق على هـذه الاتفاقية:

- بأن يتعهد بمعاملة العمال التابعين لحكومة كل دولة عضو آخر صدق عليها ممن يصابون أثناء العمل في بلادة أو ورثتهم نفس المعاملة التي يعامل بها رعاياه فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل.
- بأن يكفل للعمال الأجانب ولورثتهم المساواة في المعاملة المشار إليها بغض النظر عن محال إقامتهم(٣).

غير انه فيما يتعلق بدفع المبالغ التي يتعين على العضو أو رعاياه دفعها خـارج ارضي الدولة بالتطبيق لهذا المبدأ، فانه يتفق على الترتيبات الواجب اتخاذها، إذا اقتضى الحال، بموجب اتفاقيات خاصة تعقد بين الأعضاء المعنيين(٤).

- بالنسبة لتعويض العمال الذين يعملون بصفة مؤقتة أو متقطعة في بلد أي عـضو لحساب صاحب عمل مقيم في بلد آخر، يجوز النص باتفاق العـضوين صـاحبي الشأن على تطبيق تشريع العضو الأخير على الحالة المذكورة(٥)، وقد بدء نفاذ هذه الاتفاقية في الثامن من سبتمبر سنة ١٩٢٦م.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السابعة، لمكتب العمل الدولي والمنعقد بجنيف فـي ١٩ مـايو ١٩٢٥م واعتمد في ٥ يونيه ١٩٢٥م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٢) صادقت جمهورية مصر العربية هذه الاتفاقية في ١٩٤٨/١١/٢٩م، ولـم تـصادق المملكـة العربيـة السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) المادة الأولي من الاتفاقية.

(٤) المادة (٢/١) من الاتفاقية.

(٥) المادة الثانية من الاتفاقية.

٥) الاتفاقية الدولية رقم (١٩٣٤/٤٢م) بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية[(١)(٢)]

قررت هذه الاتفاقية بأن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل دفع تعويض للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية، أو لمعولي هؤلاء العمال في حال وفاتهم بسبب هذه الأمراض، وفقًا للمبادئ العامة التي يضعها تشريعها الوطني للتعويض عن حوادث العمل، على أن لا تقل قيمة هذا التعويض عما ينص عليه التشريع الوطني بشأن الضرر الناتج عن حوادث العمل[(٣)].

وقد أكدت الاتفاقية بأن تتعهد الدول الأعضاء التي تصادق على هذه الاتفاقية بأن تعتبر الأمراض وحالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق بالاتفاقية أمراضًا مهنية إذا ما أصيب بها عمال يشتغلون في المهن أو الصناعات الواردة مقابلها في هذا الجدول[(٤)].

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة عشر لمكتب العمل الدولي والمنعقد بجنيف في ٤ يونيه ١٩٣٤م واعتمدت في٢١ يونيه ١٩٣٤م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٢) ولم تصادق جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) المادة الأولى من الاتفاقية.

(٤) المادة الثانية من الاتفاقية، وقد تضمن جدول الأمراض المهنية المرفق بالاتفاقية ما يلي:

١- التسمم بالرصاص أو سبائكه أو مركباته وأثاره.
٢- التسمم بالزئبق أو أمزجته أو مركباته وأثاره.
٣- عدوي الجمرة الخبيثة.
٤- السحار السيليسى مع التدرن الرئوي أو بدونه.
٥- التسمم بالفسفور أو مركباته وأثاره.
٦- التسمم بالزرنيخ أو مركباته وأثاره.
٧- التسمم بالبنزين والمواد المماثلة له ومشتقاتها.
٨- التسمم بالمشتقات الهالوجينية للهيدروكربونات من السلسلة الأليفاتية.
٩- الأعراض الناجمة عن:
أ- الراديوم والمواد المشعة الأخرى.
ب- الأشعة السينية.
١٠- السرطان الظهاري الأولي للجلد.

ويلاحظ أن الجدول المرفق بهذه الاتفاقية قد اشتمل على عدد من الأمراض التي لم يتضمنها الجدول المرفق بالاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٨م).

وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية اعتبـارًا مـن ١٧ يونيـه ١٩٣٦م، وروجعـت فـي سنة١٩٦١م بالاتفاقية رقم ١٢١.

٦) الاتفاقية الدولية رقم (١٠٢/١٩٥٢م) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي[١][٢]

تعتبر هذه الاتفاقية أولى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في نطاق التأمينات الاجتماعية، وقد حاول المؤتمرون وضع حد أدنى (تلتزم به الـدول الناميـة) وحد أعلى (يطبق على الدول المتقدمة)، ولكن المؤتمر في النهاية وقـف عنـد الحـد الأدنى، آخذاً في الاعتبار التعاون الاقتصادي والاجتماعي بين الـدول المختلفـة، وأن اعتماد الحد الأدنى من التأمينات قد يساعد الدول التي لم تكن قـد أخـذت بعـد بـنظم التأمينات الاجتماعية على المضي في طريق وضع القوانين المنظمة للتأمينات[٣].

وقد بنيت الاتفاقية تسع مخاطر يتعين مواجهتها بنظم التأمينات الاجتماعية وهى: المرض (تعويض مصروفات العلاج- تعويض الأجر الضائع بسبب المرض)، البطالة الشيخوخة، إصابة العمل والأمراض المهنية، الولادة، الوفاة، العجز، الأعباء العائلية.

وتلتزم الدولة الموقعة على الاتفاقية بتأمين ثلاثة على الأقل من هـذه المخـاطر على أن يكون من بينها، بصورة إجبارية أحد المخاطر الآتية (البطالة أو الـشيخوخة أو إصابة العمل أو العجز).

وقد تضمن الباب الخامس من هذه الاتفاقية المزايا في حالات حـوادث العمـل وأمراض المهنة [٤].

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الخامسة والثلاثون لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينه جنيـف فـي ٤ يونيه ١٩٥٢م.

(٢) ولم تصادق جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص٢٢٧ وما بعدها.

(٤) راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

ونصت على أن تسرى أحكامها على فئات من العاملين تُكون في مجموعها ٥٠% على الأقل من جميع العاملين المشتغلين في مشروعات صناعية تستخدم ٢٠ شخصاً على الأقل وكذلك المستحقين عنهم (الزوجة والأولاد) في حالة وفاتهم[1].

(١) المادة (٣٣) من الاتفاقية.

وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية اعتبـارًا مـن ١٧ يونيـه ١٩٣٦م، وروجعـت فـي سنة١٩٦١م بالاتفاقية رقم ١٢١.

٦) الاتفاقيــة الدوليــة رقــم (١٩٥٢/١٠٢م) بــشأن المعــايير الــدنيا للــضمان الاجتماعي[1][2]

تعتبر هذه الاتفاقية أولى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في نطاق التأمينات الاجتماعية، وقد حاول المؤتمرون وضع حد أدنى (تلتزم به الـدول الناميـة) وحد أعلى (يطبق على الدول المتقدمة)، ولكن المؤتمر في النهاية وقـف عنـد الحـد الأدنى، آخذاً في الاعتبار التعاون الاقتصادي والاجتماعي بين الـدول المختلفـة، وأن اعتماد الحد الأدنى من التأمينات قد يساعد الدول التي لم تكن قـد أخـذت بعـد بـنظم التأمينات الاجتماعية على المضي في طريق وضع القوانين المنظمة للتأمينات[3].

وقد بنيت الاتفاقية تسع مخاطر يتعين مواجهتها بنظم التأمينات الاجتماعية وهى: المرض (تعويض مصروفات العلاج- تعويض الأجر الضائع بسبب المرض)، البطالة الشيخوخة، إصابة العمل والأمراض المهنية، الولادة، الوفاة، العجز، الأعباء العائلية.

وتلتزم الدولة الموقعة على الاتفاقية بتأمين ثلاثة على الأقل من هـذه المخـاطر على أن يكون من بينها، بصورة إجبارية أحد المخاطر الآتية (البطالة أو الـشيخوخة أو إصابة العمل أو العجز).

وقد تضمن الباب الخامس من هذه الاتفاقية المزايا في حالات حـوادث العمـل وأمراض المهنة [4].

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الخامسة والثلاثون لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينه جنيـف فـــي ٤ يونيه ١٩٥٢م.

(٢) ولم تصادق جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص٢٢٧ وما بعدها.

(٤) راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

وأجازت الاتفاقية صرف تعويض دفعة واحدة في إحدى الحالتين الآتيتين:

- إذا كانت نسبة العجز المستديم ضئيلة.
- إذا تأكدت السلطات المختصة من ضمان حسن استغلال قيمة التعويض(١).

وفيما يتعلق بالتعويضات تقرر الاتفاقية وجوب احتسابها علـي أسـاس الأجـر السابق للمستفيد، أو على أساس متوسط أجر تحدده القوانين الداخلية مع التـزام الـدول الأعضاء في كل الأحوال بالنسبة المقررة بموجب الاتفاقية(٢).

ونصت الاتفاقية بأنه يتمتع المقيمون من غير الوطنيين بنفس الحقوق التي يتمتع بها المقيمون الوطنيون، على أنه يجوز وضع قواعد خاصة بشأن الإعانات أو أجـزاء الإعانات التي تمول بكاملها أو يمول جزؤها الأكبر من الأموال العامة، بـشأن الـنظم الانتقالية من أجل غير الوطنيين ومن أجل رعايا الدولـة العـضو المولـودين خـارج أراضيها(٣).

كما قررت الاتفاقية بجواز وقف الإعانة المستحقة لشخص معنى في حال ما إذا كانت الحالة الطارئة قد نتجت عن عمل إجرامي أو سوء سلوك خطير ومتعمد ارتكبـه الشخص المعنى(٤).

ومنحت الاتفاقية الحق لكل طالب إعانة أن يطعن عنـد رفـض الإعانـة أو أن يشكو من نوعيتها أو مقدارها(٥).

وقررت الاتفاقية عدم سريان أحكامها على البحارة، ولا على صـيادي الأسـماك فـي البحر(٦)، وقد بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٧ أبريل ١٩٥٥م.

---

(١) المادة (٣/٣٦) من الاتفاقية.

(٢) المواد ٦٥، ٦٦، ٦٧ من الاتفاقية.

(٣) المادة (٦٨) من الاتفاقية.

(٤) الفقرتين (هـ، و) من المادة ٦٩ من الاتفاقية.

(٥) المادة (٧٠) من الاتفاقية.

(٦) المادة (٧٧) من الاتفاقية.

٧) الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٢/١١٨م) بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي[(١)(٢)]

قررت هذه الاتفاقية بأن تكفل كل دولة عضو تسري فيها أحكامها لرعايا أية دولة عضو أخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها أيضاً، مساواتهم في المعاملة مع رعاياها بموجب تشريعها فيما يتعلق بكل من التغطية والحق في الإعانات بخصوص كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي التالية، إذا كان في هذه الدولة تشريع يعطي رعاياها الحق في:-

- الرعاية الطبية - إعانات المرض
- إعانات الأمومة - إعانات العجز
- إعانات الشيخوخة - إعانات الورثة
- إعانات إصابات العمل - إعانات البطالة
- الإعانات العائلية[(٣)].

وتقضي الاتفاقية بعدم جواز إخضاع منح الإعانات المتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض وإعانات إصابات العمل والإعانات العائلية لشرط الإقامة في الدولة التي تستحق الإعانة بموجب تشريعها (دولة العمل) وتطبق أحكام هذه الاتفاقية على اللاجئين وعديمي الجنسية دون اشتراط المعاملة بالمثل، ولا تطبق أحكامها على النظم الخاصة بموظفي الخدمة المدنية والنظم الخاصة بضحايا الحروب ونظم المساعدة العامة[(٤)]، وقد بدء نفاذ هذه الاتفاقية اعتبارا من ٢٥ ابريل١٩٦٤م.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة والأربعين لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينة جنيف في ٦ يونيه١٩٦٢م، واعتمدت في٢٨ يونيه ١٩٦٢م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٢) وقد صادقت جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقية بتاريخ١٩٩٣/١/١٢م، في حين لم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) المادة (١/٢) والمادة (١/٣) من الاتفاقية.

(٤) المادة (١/٤) والمادة (١٠) من الاتفاقية.

٨) الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل[١][٢]

تسري أحكام هذه الاتفاقية على جميع العاملين بما فيهم مـن يعملـون تحـت التمرين في القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع التعاوني ما عدا:

- البحارة وصيادي الأسماك.
- موظفو الخدمة المدنية[٣].

في حال ما إذا كانت تلك الفئات تخضع لنظم خاصة تمنحهم إعانات لا تقل عـن ما هو مقرر في هذه الاتفاقية .

وتقضي أحكام هذه الاتفاقية بجواز استثناء :

- المشتغلون في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل .
- المشتغلون بالمنازل .
- أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه ويعملون له[٤].

وتقرر الاتفاقية صرف المزايا في الأحوال الآتية :

- الحالة المرضية الناتجة عن الإصابة.
- العجز عن أداء العمل .
- العجز الكلي والعجز الجزئي المستديم .
- الوفاة.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة والأربعين لمكتب العمل الدولي والمنعقـد بمدينـة جنيـف فـي ١٧ يونيــه ١٩٦٤م، واعتمــدت فــي ٨ يوليــه ١٩٦٤م، راجــع نــصوص الاتفاقيــة فــي: http://www.ilo.org

(٢) ولم تصادق جمهورية مصر العربية أو المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية .

(٣) المادة (٣) من الاتفاقية.

(٤) المادة (٤) من الاتفاقية .

وقد طالبت الاتفاقية كل دولة عضو بوضع تعريف لعبارة "حوادث العمل" تحـدد فيه الظروف التي تعتبر فيها حوادث الطرق حوادث عمل[(١)].

كما قررت الاتفاقية بأن على كل دولة عضو أن تضع قائمة بالأمراض المهنيـة على أن لا تقل عن الأمراض المذكورة في الجدول المرفق بالاتفاقية، أو أن تدرج فـي تشريعها تعريفًا عامًا للأمراض المهنية على أن يكون نطاقه على قدر كاف من الاتساع بحيث يغطي على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول المرفق بهذه الاتفاقيـة، أو أن تضع قائمة بالأمراض المهنية يكملها تعريف عام للأمراض المهنية[(٢)].

وحددت الاتفاقية الإعانات التي تقدم في حال التعرض لإصـابة عمـل والتـي تشتمل على الرعاية الطبية[(٣)]، والإعانات النقدية، وقررت الاتفاقية حكماً يقـضي بعـدم جواز إخضاع الحق فـي الإعانـات لطـول مـدة الاسـتخدام أو التـأمين أو لـدفع الاشتراكات[(٤)].

وتقضي الاتفاقية :

- بصرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت عن العمل تعادل ٦٠% من الأجـر الأصلي.
- وبصرف معاش شهري يعادل ٥٠% من الأجر في حالة العجز الكلي المستديم.
- وفي حالة وفاة العائل لا يقل المعاش الشهري للمعالين عن ٥٠% من الأجر الأصلي.

---

(١) المادة السادسة والسابعة من الاتفاقية.

(٢) المادة (٨) من الاتفاقية، وبذلك فإن الاتفاقية قد منحت الدول الأطراف الخيار في الأخذ بنظام الجـداول (الجدول المغلق أو الجدول المفتوح) أو بنظام التغطية الشاملة أو بالنظام المزدوج (المختلط) عند تغطية الأمراض المهنية.

(٣) وتتضمن الرعاية الطبية التي تقدم في حالة الإصابة:
- رعاية الطبيب العام والأخصائيين والزيارات المنزلية.
- علاج الأسنان.
- الإقامة بالمستشفى أو المصحة أو دور النقاهة.
- الأدوية والأسنان والأجهزة التعويضية والنظارات.
- توفير خدمات التأهيل، المادة العاشرة من الاتفاقية.

(٤) المادة (٢/٩) من الاتفاقية.

كما قررت الاتفاقية منح المعوقين الذين يحتاجون باستمرار إلى مساعدة أو معاونة شخص آخر زيادات في المدفوعات الدورية أو إعانات إضافية(١).

كما قررت الاتفاقية منح إعانة دفن لا تقل عن تكلفة الدفن العادية(٢)، وأشارت الاتفاقية إلى جواز وقف الإعانة المستحقة بمقتضى هذه الاتفاقية في حالات متعددة منها إذا كانت إصابة العمل قد نجمت عن عمل إجرامي ارتكبه الشخص المعني أو كانت ناتجة عن ارتكابه خطأ جسيمًا ومتعمدًا(٣).

وقررت الاتفاقية الحق لكل طالب إعانة أن يطعن عند رفض منحه الإعانة أو أن يشكو من نوعيتها أو مقدارها(٤).

وأكدت الاتفاقية بأن تكفل كل دولة عضو لغير الوطنيين في أراضيها مساواتهم في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بإعانات إصابات العمل(٥).

وتعتبر هذه الاتفاقية مراجعة لاتفاقية تعويض حوادث العمل (الزراعة) ١٩٢١مواتفاقية تعويض حوادث العمل ١٩٢٥م، واتفاقية الأمراض المهنية ١٩٢٥م واتفاقية الأمراض المهنية (مراجعة) ١٩٣٤م(٦)، وقد بدء نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٨ يوليه ١٩٦٧م.

---

(١) المواد (١٤ و١٦ و١٩ و٢٠) من الاتفاقية.

(٢) المادة (٢/١٨) من الاتفاقية.

(٣) المادة (٢٢) من الاتفاقية.

(٤) المادة (١/٢٣) من الاتفاقية.

(٥) المادة (٢٧) من الاتفاقية.

(٦) المادة (١/٢٨) من الاتفاقية.

ويلاحظ بأن هذه الاتفاقية ارتفعت بالمزايا التي تؤدى للمصاب وأسرته عن تلك التي حددتها الاتفاقية رقم (١٩٥٢/١٠٢م)، وكانت هناك معارضة شديدة من بعض الدول لزيادة المزايا عن تلك النسب ولكن المؤتمر أستطاع أن يوفق بين الآراء المختلفة ويصل إلى الأحكام المشار إليها.

انظر : أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص١٠٦٣.

٩) الاتفاقية الدولية رقم (١٥٧/١٩٨٢م) بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي[(١)(٢)]

لقد توجت هذه الاتفاقية الاتفاقيات الدولية الرامية إلى حماية العامل المهاجر وشموله بالتأمينات الاجتماعية، وقد استهدفت إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق التأمينية التي يكتسبها الأشخاص الذين يعملون خارج بلادهم[(٣)].

وقررت الاتفاقية تطبيق أحكامها على أي فرع من فروع الضمان الاجتماعي الآتية (الرعاية الطبية - إعانات المرض - إعانات الأمومة - إعانات العجز - إعانات الشيخوخة - إعانات الورثة - إعانات حوادث العمل والأمراض المهنية - إعانات البطالة - الإعانات العائلية) والتي يسري بشأنه تشريع في دولة عضو صادقت على الاتفاقية[(٤)].

ويعتبر مبدأ " الحفاظ على الحقوق المكتسبة " بالنسبة للمؤمن عليه الذي ينتقل من بلد إلى آخر، من بين المبادئ العامة التي حرصت منظمة العمل الدولية إلى إقرارها، وذلك في إطار " إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي" وقد تكفلت هذه الاتفاقية بإقرار هذا المبدأ.

أولاً : الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها

قررت هذه الاتفاقية بأن يحدد نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها بموجب اتفاق بين الدول الأطراف المعنية، أحكام تجميع المدد أو الاستخدام أو النشاط المهني أو الإقامة بحسب الأحوال، وذلك بهدف:

أ- تحديد حقوق المؤمن عليه المشترك في التأمين البديل أو المكمل.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة والستين لمكتب العمل الدولي والمنعقدة بمدينة جنيف، في ٢ يونيه ١٩٨٢م، واعتمدت ٢١ يونيه ١٩٨٢م، راجع نصوص الاتفاقية في: http://www.ilo.org

(٢) ولم تصادق جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٣) انظر أكثر تفصيلاً أ.د أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية الأيدي العاملة المهاجرة بين الأقطار العربية، ندوة سياسات الهجرة في البلدان العربية المصدرة للعمالة، القاهرة، الفترة من٢ إلى ٤ مايو١٩٩٢م.

(٤) المادة الثانية من الاتفاقية.

ب- اكتساب الحقوق أو الاحتفاظ بها أو استردادها، وحساب الإعانات عند الاقتضاء[1].

وقضت الاتفاقية بأن تعين الدول الأعضاء المعنية، باتفاق مشترك عند الاقتضاء الطرائق الخاصة لتجميع المدد التي تختلف طبيعتها، والمدد التي تعطي حقاً في إعانات النظم الخاصة [2].

كما أكدت الاتفاقية على أنه إذا ما أتم شخص مدداً بموجب تشريعات ثلاث أو أكثر من الدول الأعضاء المرتبطة بوثائق مختلفة ثنائية أو متعددة الأطراف، تقوم كل دولة عضو ترتبط في آن معاً باثنتين أو أكثر من تلك الوثائق بتجميع هذه المدد، بالقدر الضروري وفقاً لأحكام تلك الوثائق من اجل اكتساب حقوق في إعانات أو الاحتفاظ بها أو استردادها[3].

ويحدد نظام الحفاظ على الحقوق الجاري اكتسابها، طرق منح:

أ- إعانات العجز والشيخوخة والورثة.

ب- إعانات الأمراض المهنية.

وكذلك إمكانية توزيع الأعباء المتعلقة بها[4].

ثانياً: الحفاظ على الحقوق المكتسبة وتقديم الإعانات في الخارج

قضت الاتفاقية بأن يضمن كل عضو تقديم إعانات نقدية للعجز والشيخوخة والورثة وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية وكذلك المنح عند الوفاة، والتي يُكتسب فيها حق بموجب تشريع هذه الدولة العضو للمستفيدين من رعايا دولة عضو، أو

(١) المادة (١/٧) من الاتفاقية، وتجدر الإشارة إلى أن التوصية الدولية رقم (١٦٧) الملحقة بهذه الاتفاقية، قد تضمنت أحكاما تفصيلية عن نظام الحقوق المكتسبة والجاري اكتسابها (راجع البند ثالثاً من التوصية المواد من ٣ إلى ١٨)، انظر نصوص هذه التوصية في: http://www.ilo.org

(٢) المادة (٣/٧) من الاتفاقية.

(٣) المادة (٤/٧) من الاتفاقية.

(٤) المادة (١/٨) من الاتفاقية.

اللاجئين أو عديمي الجنسية أيا كان محل إقامتهم الدائمة، شريطة اتخـاذ تـدابير لهـذا الغرض عند الاقتضاء باتفاق مشترك بين الأعضاء، أو مع الدول المعنية(١).

على أنه واستثناء من هذا الحكم يجوز للدول الأعضاء المعنية أن تتفـق علـى ضمان تقديم الإعانات المشار إليها للمستفيدين الذين يقيمون في أراضي دولـة عـضو أخرى غير الدولة العضو المختصة، مع مراعاة الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطـراف المشار إليها في المادة (١/٤) من هذه الاتفاقية(٢).

(١) المادة (١/٩) من الاتفاقية .

(٢) المادة (٢/٩) من الاتفاقية.

وللمزيد عن عناصر نظام الحفاظ على المكتسبة والجاري اكتسابها تفصيلاً، راجـع: د. محمـد أحمـد إسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٨ وما بعدها .

المطلب الثاني

تأمين إصابة العمل في مستويات العمل العربية

بدء التعاون العربي في توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة للعمال تطبيقًا لما قررته المادة الرابعة من الميثاق العربي والتي نصت على أن :

"توافق الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك...." [١].

وعليه فقد صدرت العديد من الاتفاقات عن منظمة العمل العربية والتي تضمنت الحفاظ على حقوق العاملين والاهتمام بهم وبأفراد أسرهم.

وفي سياق تطور نظم التأمينات الاجتماعية في العالم واصلت منظمة العمل العربية جهودها في إصدار عدد من الاتفاقيات والتي تؤكد على حق العامل في التمتع بمنافع التأمينات الاجتماعية بصفة عامة والتي من بينها الإعانات الخاصة بإصابات العمل والأمراض المهنية، ونستعرض فيما يلي تلك الاتفاقيات والأحكام التي تضمنتها مع الإشارة أيضا إلى أن المزايا المقررة وفقاً لهذه الاتفاقيات تمثل الحد الأدنى لما يجب أن توفره التشريعات الوطنية للمؤمن عليهم.

١) الاتفاقية العربية رقم (١٩٧١/٣م) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية[٢][٣]

قررت هذه الاتفاقية بوجوب أن تشمل نظم التأمينات الاجتماعية جميع المشتغلين لدى الغير بأجر، على أنه يجوز في المراحل الأولى من تطبيق أي نوع من أنواع التأمين ، استثناء بعض الفئات التي حددتها الاتفاقية[٤].

---

(١) ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي "أن هذه الصياغة غير منضبطة وتترك للتشريعات الداخلية مخالفة المستويات العربية بحجة أن المساواة لم تكن في الإمكان...... "، بحث في أحكام هجرة الأيدي العاملة بين الدول العربية وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، ٢٠٠٤م، ص ٤٦.

(٢) صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية والمنعقد في القاهرة بتاريخ ٢٧ مارس١٩٧١م.

راجع نصوص الاتفاقية في: www.alolabor.org/nArabLabor/index.php.

(٣) وقد انضمت جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقية بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (٩٣٧) وتاريخ ١٩٧٦/١٢/٢٣م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم (١٤) وتاريخ ١٩٧٧/٤/٧م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٤) المادة الرابعة من الاتفاقية.

وأكدت الاتفاقية بأنه يجب عند تغطية أي فئة عدم التفرقة بين:

أ- الرعايا العرب.

ب- الوطنيين والأجانب بشرط المعاملة بالمثل[١].

وقد قررت الاتفاقية بوجوب أن يشمل التشريع الوطني فرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات الآتية:

أ - تأمين إصابات العمل ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب - التأمين الصحي ضد المرض.

ج - تأمين الأمومة.

د - التأمين ضد العجز.

هـ - تأمين الشيخوخة.

و - التأمين ضد الوفاة.

ز - التأمين ضد البطالة.

ح - تأمين المنافع العائلية[٢].

وأوضحت الاتفاقية بأن يحدد التشريع الوطني المقصود بإصابة العمل ومرض المهنة بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضاً من الأمراض الواردة في الجدول المرفق بالاتفاقية[٣].

(١) المادة السادسة من الاتفاقية.

(٢) المادة السابعة من الاتفاقية.

(٣) المادة الثامنة من الاتفاقية، وقد تضمن الجدول المرفق بالاتفاقية النص على (٣٣) مرضًا مهنيًا.

وقررت الاتفاقية بأنه يجب أن تتضمن منافع التأمين في حالة حوادث العمل والأمراض المهنية ما يلي :

- الخدمات الطبية[1].
- صرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة لا تقل عن ٥٠% إلى حين استعادة القدرة على العمل، أو ثبوت العجز أيهما اقرب.
- صرف تعويض من دفعة واحدة في حالات العجز التي لا تتجاوز نسبتها ٤٠% من قدرة المصاب على العمل.
- صرف معاش شهري لا يقل عن ٥٠% من الأجر مدى الحياة، إذا تخلف عن الإصابة عجز كامل مستديم.
- صرف معاش شهري عن العجز الجزئي المستديم يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة معاش العجز الكلي، وفي حالة وفاة المؤمن عليه يصرف لكل من المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحددها التشريع الوطني، بحيث لا يقل ما يستحق لأرملته وولدها عن ٤٠% من الأجر وقت الإصابة.
- وفي حالة وفاة صاحب المعاش، يؤدى للمستحقين نسبة من المعاش يحددها التشريع الوطني[2].

كما قررت الاتفاقية بأن يحدد التشريع الوطني إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية ويراعى في ذلك تبسيط هذه الإجراءات[3].

---

(١) وتشمل على وجه الخصوص:

١- العلاج بمعرفة الأطباء العامين، بما في ذلك الزيارات المنزلية.
٢- العلاج بمعرفة الأخصائيين.
٣- صور الأشعة والبحوث المخبرية.
٤- العلاج والإقامة بالمستشفى بما في ذلك العمليات الجراحية.
٥- صرف الأدوية اللازمة.
٦- خدمات التأهيل وصرف الأجهزة التعويضية اللازمة.

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتى يتم شفاء المصاب أو تستقر درجة عجزه أو يتوفى، (المادة الثالثة من الاتفاقية).

(٢) المادة التاسعة من الاتفاقية.

(٣) المادة العاشرة من الاتفاقية.

٢) الاتفاقية العربية رقم (٤ / ١٩٧٥م) بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"[(١)(٢)]

حددت هذه الاتفاقية المقصود بعبارة العمال الوافدين، بأنهم العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية[(٣)].

وتسري أحكام هذه الاتفاقية على جميع العمال الوافدين، باستثناء الفئات الآتية:

- عمال الحدود.
- عمال البحر.
- أصحاب المهن الحرة والفنانين الذين لا يمكثون في أراضي الدولة المستقبلة لهم مدة طويلة[(٤)].

وقد أجازت الاتفاقية للدول الأطراف أن تعقد فيما بينها اتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، ولها أن تسترشد بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحقة بهذه الاتفاقية [(٥)].

وتقضي الاتفاقية بأن تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية في المسائل الآتية:

- الحفاظ على فرص العمل بالنسبة لعمال الدولة الأصليين.
- الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة.

---

(١) صدرت هذه الاتفاقية عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في (طرابلس/ ليبيا / مارس ١٩٧٥م) في دورته العادية الرابعة، وأقرت بتاريخ ١٣ مارس ١٩٧٥م، حيث ارتأى المؤتمر أن الأحداث الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على الوطن العربي، قد أوجدت أوضاعا استلزمت إعادة النظر في الاتفاقية القائمة وهي الاتفاقية العربية رقم (١٩٧٦/٢م) بشأن تنقل الأيدي العاملة، أنظر أ.د: أحمد حسن البرعي الإطار القانوني لحماية الأيدي العاملة المهاجرة بين الأقطار العربية، مرجع سابق، ص ٦ وما بعدها.
راجع نصوص الاتفاقية في: www.alolabor.org/nArabLabor/index.php.

(٢) صادقت جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقية في عام ١٩٧٦م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية عليها.

(٣) المادة (١/١) من الاتفاقية.

(٤) المادة (٣/١) من الاتفاقية.

(٥) المادة (/٥/١) من الاتفاقية.

- عقد العمل الفردي، ويجب أن يتضمن البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، ونوع العمل، ومكان تأدية الأجر، والاستقطاعات، ومدة العقد وشروط تجديده أو فسخه.
- تصاريح العمل والإقامة، ويجب أن تتضمن الإجراءات الخاصة بمنح تصاريح العمل والإقامة للعمال الوافدين بما في ذلك إجراءات تجديد أو عدم تجديد أو سحب تلك التصاريح[(١)].

وتعطي الاتفاقية الحق للعامل في التظلم أمام الجهات المختصة وحصوله على كافة مستحقاته عند مغادرة دولة العمل، ومنحه مهلة زمنية مناسبة لتسوية أموره الشخصية وأمور أسرته[(٢)].

وتقضي الاتفاقية بتحديد شروط إبعاد الوافدين من الدولة المستقبلة لهم، مع ضمان عدم تعرضهم وأفراد أسرهم للاضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية والدولة المستقبلة لهم[(٣)].

كما منحت الاتفاقية الحق للعمال الوافدين - بناء على طلب يقدمونه للجهات المختصة في الدولة المستقبلة- في اصطحاب أفراد أسرهم (الزوجة، الزوج، الأطفال الوالدين) ومنحهم تصاريح الإقامة على نفس الأسس التي تمنح للعمال الوافدين[(٤)].

وتقضي الاتفاقية بأن يتمتع العمال الوافدون وأفراد أسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلة لهم، ومن تلك الحقوق:

- فرص العمل.
- الراحة الأسبوعية.
- الأجازات بأجر.

---

(١) المادة الثانية من الاتفاقية.

(٢) المادة (٤/٢) من الاتفاقية.

(٣) المادة (٥/٢) من الاتفاقية.

(٤) المادة (٦/٢) من الاتفاقية.

- الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية.
- الخدمات الإسكانية والصحية.
- التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.
- الحقوق النقابية[١].

كما قررت الاتفاقية بأن من حق العمال الوافدين أن يحولوا أجورهم إلـى بلـد يختارونه، أو إلى الدولة التي ينتمون إليها، ولكل دولة أن تحدد المبلغ المسموح بتحويله على أن لا يقل عن ثلث الأجر[٢].

وبذلك فقد عنيت هذه الاتفاقية بتنظيم تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية بمـا يكفل احتياجات برامج التنمية في كل قطر، وبما يحقق أهـداف التكامـل الاقتـصادي العربي، وبضرورة أن يتمتع العمال الذين ينتقلون بين الأقطار العربية بكافـة الحقـوق والمزايا الممنوحة لعمال الدولة الأصلية[٣].

٣) الاتفاقية العربية رقم (١٩٧٧/٧م) بشأن السلامة والصحة المهنية[٤][٥]

كون أن حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية وذلك بتوفير البيئـة الـسليمة للإنتاج، ينعكس أثره بصورة إيجابية على الناتج القومي بعناصره المختلفة، وحيـث إن التقدم التقني يسير بمعدلات سريعة، مما يستتبع بالضرورة تطوير مـستويات الـسلامة والصحة المهنية وتنوعها وذلك مع تعدد صور النشاط الصناعي والزراعي والتجـاري ولسعي منظمة العمل العربية إلى تحسين ظروف العمل فقد أصدرت هذه الاتفاقية والتي

---

(١) المادة (٧/٢) من الاتفاقية.

(٢) المادة (٩/٢) من الاتفاقية.

(٣) وللمزيد عن مزايا هذه الاتفاقية وعيوبها، أنظر أ.د: أحمد حسن البرعي، الإطار القانوني لحماية الأيـدي العاملة المهاجرة بين الأقطار العربية،مرجع سابق، ص ٦ وما بعدها.

(٤) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي والمنعقد بمدينة الإسـكندرية بجمهوريـة مصر العربية (مارس ١٩٧٧م).
راجع نصوص الاتفاقية في: www.alolabor.org/nArabLabor/index.php.

(٥) ولم تصادق جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

تعني بشؤون الصحة والسلامة المهنية وقررت الاتفاقية بوجوب أن تشتمل التشريعات العربية على الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل، كما يجب أن تشمل تلك التشريعات أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة[1].

وقد أكدت الاتفاقية بأنه يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة[2]، وقررت الاتفاقية بضرورة إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدرته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية بالإضافة إلى إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى[3].

٤) الاتفاقية العربية رقم (١٤/ ١٩٨١م) بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية[4][5]

تسري أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوافدين للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي أخر أو من دولة أجنبية، كما تسري أحكامها على العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدقة على الاتفاقية[6] .

وتقضي الاتفاقية بأن يؤمن تشريع كل دولة للعمال العرب الذين تسري عليهم أحكامها، الاستفادة من النظام التأميني النافذ في البلد المتنقل إليه وفي إطار الحقوق التأمينية التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلة.

---

(١) المادة الأولى من الاتفاقية.

(٢) المادة الثانية من الاتفاقية.

(٣) المادة الثامنة من الاتفاقية.

(٤) صدرت هذه الاتفاقية في الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي والمنعقد بمدينة بنغازي بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية (مارس ١٩٨١م).
راجع نصوص الاتفاقية في: www.alolabor.org/nArabLabor/index.php.

(٥) وقد صادقت جمهورية مصر العربية على هذه الاتفاقية في عام ١٩٩٦م، ولم تصادق المملكة العربية السعودية على هذه الاتفاقية.

(٦) المادة الأولى من الاتفاقية.

وقررت الاتفاقية بأن للعمال الوافدين الحق في الحصول على:

- الرعاية الطبية وتوفير الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.
- الحصول على المعاش في حالات العجز والوفاة الناتجة عـن إصـابات العمـل والمرض المهني.
- الحصول على تعويض من دفعة واحدة في حالات إصابة العمل والمرض المهني عند عدم توافر شروط استحقاق المعاش(١).

وتقضي الاتفاقية بأن يكفل تشريع كل دولة للعمال الوافدين الحقوق التالية:

- الحق في تحويل المعاش أو احتياطي المعاش(الراتب) المستحق إلى حيث تقـيم أسرته في حالة مغادرته القطر الذي يعمل فيه.
- تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى جهاز التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في دولته، أو إلى أي قطر يطبق أحكام التأمين المـذكور ويقرر الإقامة فيه بصورة نهائية(٢).

---

(١) المادة الثالثة من الاتفاقية.

(٢) المادة الرابعة من الاتفاقية.

الباب الأول

التطور التاريخي لتأمين إصابة العمل ومصادر تمويله و نطاق تطبيقه في التشريع المصري والنظام السعودي

تمهيد وتقسيم :

يمثل نطاق التطبيق أهمية قصوى، فهو المعيار الذي يمكن على ضوئه معرفة الفئات الخاضعة لأحكام تأمين إصابات العمل في ضوء أحكام التشريع المصري والنظام السعودي ، كما يمكن على ضوئه تحديد نطاق تطبيق تأمين إصابات العمل من حيث المخاطر التي يغطيها هذا التأمين وكذلك نطاق تطبيق هذا التأمين من حيث المكان الذي تقع فيه الإصابة.

ولا يفوتنا أن نتناول أيضا في نطاق هذا الباب مصادر تمويل تأمين إصابة العمل لما لهذا الجانب من أهمية في أنظمة التأمين الاجتماعي تكمن في توفير الموارد المالية اللازمة لهذا الفرع لتوفيرالحماية التأمينية للعمال، كما ينبغي أن تكون دراستنا لهذا الباب دراسة تاريخية تأصيلية نستعرض من خلالها التطور التاريخي الذي مر به تأمين إصابات العمل.

وعليه سنتناول كل جانب من هذه الجوانب ، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: التطور التاريخي لنظام التأمين الاجتماعي الخاصة بتأمين إصابة العمل في جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني: مصادر تمويل تأمين إصابة العمل في التشريع المصري والنظام السعودي.

الفصل الثالث: نطاق تطبيق تأمين إصابة العمل في التشريع المصري والنظام السعودي.

الفصل الأول

التطور التاريخي لنظم التأمين الاجتماعي الخاصة بتأمين إصابة العمل في جمهورية مصر العربية و المملكة العربية السعودية

تمهيد وتقسيم :

تقتضي دراستنا في هذا الفصل أن نستعرض التطور التاريخي لـنظم التـأمين الاجتماعي في كلاً من جمهورية مصر العربية والمملكة العربيـة الـسعودية، وذلـك للوقوف على المراحل التي مر بها هذا التأمين إلى أن أصبح نظاما متكـاملا ترعـاه الدولة و تشرف على تطبيقه باعتباره من الحقوق الأساسية للعامل.

وعلى ضوء ذلك نقسم دراستنا في هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: التطور التاريخي لنظم تأمين إصابة العمل في مصر.

المبحث الثاني: التطور التاريخي لنظم تأمين إصابة العمل في السعودية.

المبحث الأول

التطور التاريخي في مصر[1]

لقد مر التشريع المصري الخاص بتأمين إصابة العمل بعدة مراحل بدءا من سنة ١٩٣٦م حتى قانون التأمين الاجتماعي الحـالي رقـم (١٩٧٥/٧٩م) وسـوف نقـوم باستعراض هذه المراحل بشكل موجز على النحو الآتي:

١- القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م[2]:

يعتبر هذا القانون هو أول قانون صدر في مصر لحماية العمال ضـد أخطـار العمل[3]، وقد أخذ بمبدأ المسئولية الموضوعية لأصحاب الأعمال عن الإصابات التـي تقع للعامل بحيث لم يعد العامل في حاجة إلى أن يثبت خطأ صاحب العمل فله الحـق في الحصول على تعويض عن الضرر الذي إصابة أثناء العمل دون حاجة لإثبات خطأ صاحب العمل[4].

ومن أهم ما تضمنه هذا القانون من أحكام ما يلي:

١- حدد نطاق تطبيقه وقصره على العاملين في الصناعة والتجارة.

٢- اقتصرت مسئولية صاحب العمل بمقتضى هذا القانون على حوادث العمل دون أمراض المهنة او حوادث الطريق.

---

(١) بالنسبة للقانون الفرنسي فلم يعرف التنظيم القانوني الكامل لتأمين إصابات العمل إلا فـي عـام ١٩٤٦م وذلك بمناسبة صدور القانون رقم٤٦/٢٤٢٦ في ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦م بشأن الوقاية من حـوادث العمـل والأمراض المهنية.

وللمزيد عن نشأة تأمين إصابة العمل في فرنسا، راجع:

Dupeyroux J.J., *Sécurité sociale*, Op.cit., p.16 et s.

(٢) والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ١٠٢ وتاريخ ١٩٣٦/٩/١٧م.

(٣) أ. السيد محمود السيد غانم، نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر- مركز صالح كامل للاقتـصاد الإسـلامي، الفتـرة مـن ١٣إلـى١٥ أكتوبر٢٠٠٢م، ص ١٥.

(٤) د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية – النظام الأساسي والنظم المكملة،دار الجامعة الجديدة للنـشر طبعة ١٩٩٥م، ص٢٩، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٠.

٣- أعطى للمصاب الحق في العلاج على نفقة صاحب العمل في حـدود معينـة ويمنح العامل تعويضًا ضئيلاً يلتزم به صاحب العمل إذا تخلف عن الإصـابة عجز كلي، ويؤدى هذا التعويض إلى الورثة في حالة وفاته[١].

٢- القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢م[٢]:

صدر هذا القانون تلافيًا لبعض أوجه القصور التي صاحبت القـانون الـسابق مقررًا في مادته الأولى التأمين الإجباري من المسئولية عن إصابات العمل وذلك لكفالة حق العامل في الحصول على التعويض[٣] ، فنقل مسئولية التعويض عن العجز والوفاة الناتجة عن الإصابة إلى شركات التأمين مقابل عبء محدد ومعلوم يتحملـه صـاحب العمل[٤].

٣- القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠م[٥]:

وضع هذا القانون ليحل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م لتلافي عيوب هـذا الأخير حيث رفع مقدار المعونة والتعويض الذي يصرف للعامل وإعفائه من الرسـوم القضائية وقد تميز هذا القانون بأنه وسع في نطاق تطبيقه ليشمل أيضا العـاملين فـي قطاع الزراعة الذين يصابون أثناء عملهم على الآلات الميكانيكية[٦].

كما ألزم هذا القانون صاحب العمل بدفع معونة مالية للعامل المصاب أثناء فترة العلاج تساوى الأجر الكامل للعامل خلال التسعين يومًا الأولى ثم تخفض إلـى نـصف الأجر بعد ذلك على أن لا تقل عن عشرة قروش في اليوم[٧].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد أ. ليلى محمد الوزيري مذكرات في التأمينـات الاجتماعيـة- المـذكرة الأولـى (المراحل التي مرت بها نظم المعاشات والتأمين الاجتماعي ومجال تطبيق قوانين التـأمين الاجتمـاعي السارية)، يوليو ٢٠٠٩م ، ص ٩ وما بعدها.

(٢) والمنشور بالوقائع المصرية بعددها رقم ١٧١ تاريخ ١٩٤٢/٩/١٠م.

(٣) أ. السيد محمود السيد غانم، مرجع سابق ،ص ٣٠.

(٤) د. جلال محمد ابراهيم، الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، طبعة ٢٠٠٢-٢٠٠٣م،ص١٩٩.

(٥) نشر بالوقائع المصرية بعددها رقم ٦٩ وتاريخ ١٩٥٠/٧/١٠م.

(٦) أ.د أحمد حسن البرعي ، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الأول: التأمينـات الاجتماعيـة، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٨م ، ص٤٥.

(٧) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٣٠.

٤- القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠م(١):

صدر هذا القانون مقرراً مسئولية صاحب العمل- ولأول مرة في مصر- عـن تعويض العامل عما يصيبه من أمراض المهنة المنصوص عليها في جدول مرافق لـه وذلك وفقًا للقواعد والأسس ذاتها المقررة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠م(٢).

٥- القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨م(٣):

يعد هذا القانون تقنينًا شاملاً لتأمين إصابات العمل ونقل مسئولية التـأمين إلـى هيئة عامة وأنشأ صندوقا قوميا لإصابات العمل(٤).

وقد تميز هذا القانون باتساع نطاق الأشخاص الذين يستفيدون منه حيث شـملت أحكامه كل من يعمل لدى غيره بصفة عامة.

كما امتدت المخاطر التي يغطيها تأمين إصابات العمل بموجـب هـذا القـانون لتشمل حوادث الطريق بعد أن كانت قاصرة على تلك التي تحدث أثناء العمل اوبـسببه كما أخذ هذا القانون بنظام المعاش الدوري بدلاً من تعويض الدفعة الواحدة فـي حالـة الوفاة والعجز المستديم الذي يبلغ نسبة معينة(٥).

٦- القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤م(٦):

رغبة من المشرع في توحيد مزايا التأمينات الاجتماعية بين العاملين في القطاع الحكومي وغير الحكومي، فقد أصدر هذا القانون والذي اتسم بتوسيع نطـاق الحمايـة سواءً من حيث الأشخاص أو من حيث المخاطر المغطاة حيث لم يخـرج عـن نطـاق تطبيقه إلا فئات معينة حددتها المادة الثانية من القانون.

---

(١) نشر بالوقائع المصرية بعددها رقم ٨٢ وتاريخ ١٧/أغسطس/١٩٥٠م.

(٢) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق ،ص ٣٣، أ. محمد حامد الصياد أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة الأولى، مرجع سابق، ص ٩.

(٣) نشر بالوقائع المصرية بعددها رقم ٤٠ مكرر (أ) – غير اعتيادي ،وتاريخ ١١ ديسمبر ١٩٥٨م.

(٤) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٣٣.

(٥) أ. السيد محمود السيد غانم،مرجع سابق، ص ١٧.

(٦) نشر بالوقائع المصرية بعددها رقم ٦٧ وتاريخ ١٩٦٤/٣/٢٢م.

كما قرر هذا القانون التأمين الصحي والتأمين ضد البطالة، وأصبحت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية تباشر فروع التأمينات الأربعة[١].

٧- القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م[٢]:

يعد عام ١٩٧٥م بداية الطفرة الحقيقية لنظام التأمين الاجتماعي في مصر وحيث قد سبق وأن قرر دستور جمهورية مصر العربية في المادة (١٧) منه بأن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعًا[٣].

وتمشيًا مع ذلك وعملاً على إيجاد تشريع واحد لنظام التأمين الاجتماعي بدلا من وجود تشريعات متعددة في هذا الشأن، فقد صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م مشتملاً على المزايا التي أسفر التطبيق العملي للقوانين السابقة على ضرورة الأخذ بها ومستحدثًا مزايا جديدة ويعد هذا القانون الأصل العام أو الشريعة العامة للتأمينات الاجتماعية في مصر[٤]، ومازال تطبيقه ساريًا حتى الآن.

---

(١) حتى صدر القانون رقم (١٩٧٥/٧٩م) والذي عهد إلى هيئة التأمين الصحي بمباشرة فرع التأمين الصحي، أ. السيد محمود غانم ،مرجع سابق، ص ١٨.

(٢) نشر بالوقائع المصرية بعددها رقم ٣٥ (تابع) وتاريخ ١٩٧٥/٨/٢٨م. وبدأ تطبيقه اعتبار من ١٩٧٥/٩/١م.

(٣) أ. السيد محمود السيد غانم ،مرجع سابق، ذات الإشارة السابقة.

(٤) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٣٦.

المبحث الثاني

التطور التاريخي في السعودية

لقد مرت النظم الخاصة بالتأمينات الاجتماعية عمومًا، وتلك التي تتعلق بتـأمين إصابة العمل خصوصًا في المملكة العربية السعودية بمرحلتين، نستعرضها بشكل موجز على النحو الآتي:

١- (مرحلة واقع التأمينات الاجتماعية قبل صدور نظام ١٣٨٩هـ- ١٩٦٩م) نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية:

صدر في النصف الثاني من القرن الرابع عـشر الهجـري أول نظـام يتعلـق بالتعويض عن مخاطر إصابات العمل، وذلك بسبب ظهور صناعة البترول في المملكة العربية السعودية الأمر الذي أدى إلى التطور السريع في صناعة استخراجه وتكريـره وما صاحب ذلك من تزايد احتمال ما يتعرض له العمال في هذا المجال مـن مخـاطر مهنية ناتجة عن ما يؤدونه من أعمال تقتضي تعويضهم.

فصدر المرسـوم الملكـي رقـم (٤٤) وتـاريخ ١٣٥٦/٧/١٨هـ ـ الموافـق ١٩٣٧/٩/٢٤م بإقرار "نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية"[(١)].

ويلاحظ أن هذا المرسوم قد أوجب على صاحب العمل وحده تعـويض العامـل عن الإصابات التي تحدث له أثناء العمل لا بسببه، وهذا يعني أن النظام لم يلزم صاحب العمل بتعويض العامل عن ما يلحقه من إصابات تكون ناتجة عن الأمراض المهنية.

وفي تاريخ ١٣٦٠/٤/١٣هـ الموافق١٩٤١/٥/١٠م صدر أول نظام للعمل في المملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكي رقم (٥٣٢٣) ولم يتعرض هذا النظام بالتعديل لنظام التعويض المشار إليه بل أقره على حالته قاصرًا تطبيقه فقط على طائفة عمال المشاريع الصناعية والفنية دون غيرها من طوائف العمال[(٢)].

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات، طبعة ١٩٩٧م – ١٤١٧هـ، ص ٢٦٧ وما بعدها.

(٢) أ.د محمد بن أحمد بن صالح الصالح ، مرجع سابق، ص ٩، أ.علي بن أحمد الخالد، حادث الطريق فـي قانون العمل السعودي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية،سنة٢٠٠٧م، ص٤.

وقد استمر العمل بهما إلى أن حل محلهما نظام العمل والعمال الذي صدر في ١٣٦٦/١١/٢٥هـ الموافق١٩٤٧/١٠/١٠م، وقد جاء هذا النظام متضمناً الأحكام التفصيلية للتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة والتي تسري على جميع العاملين في المشروعات الصناعية والزراعية ، وكان من بين أهم ما تضمنه هذا النظام وقوع الالتزام بهذا التعويض على عاتق صاحب العمل، بالإضافة إلى القواعد المنظمة لعلاقات العمل(1).

٢- مرحلة التنظيم الجديد للتأمينات الاجتماعية:

بعد أن تطورت مجالات الحياة في شتى نواحيها في المملكة العربية السعودية على أثر الطفرة البترولية، كان لزامًا أن يواكب هذا التطور تطور مماثل في شتى النظم في المملكة وعلى الأخص منها الأنظمة العمالية باعتبار أن المملكة تسعى إلى سعودة الوظائف من جهة، وباعتبارها من الدول المستقبلة للعمالة من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق صدر لأول مرة في المملكة العربية السعودية نظام التأمينات الاجتماعية بمقتضى المرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ - الموافق ١٩٦٩/١١/١٦م(2)، واستمر العمل بهذا النظام، إلى أن صدر نظام التأمينات الاجتماعية

---

(١) أ. د السيد عيد نايل ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٢٦٨.

(٢) والمنشور في جريدة ام القرى بعددها رقم(٢٢٩٩) وتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩هـ الموافق ١٩٦٩/١١/٢٩م، وبصدور هذا النظام انتقل الالتزام بتعويض العامل عن إصابة العمل من عاتق صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، والتي تقوم بالتعويض وفقاً لأحكام هذا النظام بالنسبة لجميع فئات العمال الذين يستفيدون من أحكامه ولو لم يكونوا خاضعين لنظام العمل .

ويلاحظ أن هذا النظام لم يطبق مرة واحدة على جميع العمال وأصحاب الأعمال في جميع أرجاء المملكة، بل انه طبق على مراحل يصدر لكل منها قرار من وزير العمل، وقد بدء تطبيق فرع الأخطار المهنية والذي يكفل تقديم التعويضات في حالات إصابات العمل اعتبارًا من ١٤٠٢/٧/١هـ ومر هو كذلك بعده مراحل في تطبيقه، راجع د. فتحي عبدالصبور، الوجيز في نظام التأمينات الاجتماعية- الجزء الأول، بحث مقدم الى معهد الادارة العامة بالرياض- المملكة العربية السعودية١٩٩٦م/١٤١٧هـ ص١ وما بعدها.

د. السيد عيد نايل ،الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٣٠٠ وما بعدها.

ولقد شهد هذا النظام تعديلاً له بمقتضى المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٠٢/٦/٢٨هـ ، الموافق ١٩٨٢/٤/٢٣م، وبموجب ذلك التعديل اقتصر تطبيق فرع المعاشات على العمال السعوديين دون العمال غير السعوديين والذين استمر تطبيق فرع الأخطار المهنية (إصابات العمل) عليهم. أ.د محمد بن أحمد بن صالح الصالح، مرجع سابق، ص١٠.

الحالي بمقتضى المرسوم الملكـي رقـم (م/٣٣) وتـاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ ـ الموافـق ٢٠٠٠/١١/٣٠م، وعلى ضوء ذلك صدرت اللوائح التنفيذية لهذا النظام، بموجب قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقـم ١٢٨/تأمينـات وتـاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥هـ ـ الموافق ٢٠٠١/١/٢١م(١)، وتشمل تلك اللوائح:

١- لائحة التسجيل والاشتراكات.

٢- لائحة تعويضات فرع المعاشات.

٣- لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية.

٤- لائحة اللجان الطبية(٢).

ونتناول بالدراسة ما تضمنه هذا النظام من أحكام بشأن تأمين إصابات العمل من حيث المفهوم القانوني لإصابة العمل، ومن حيث التعويضات التي يكفلها هـذا التـأمين للمشترك الذي يتعرض لإصابة العمل.

---

(١) والمنشور في جريدة أم القرى بعددها رقم (٣٨٣٣) وتاريخ ٧ / ١٤٢١/١٢هـ، الموافق٢٠٠١/٣/٣م.

(٢) والمعدلة بقرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية:

رقم ١٣٠/تأمينات وتاريخ ١٤٢٢/٧/٩هـ الموافق٢٠٠١/٩/٢٧م، والمنشور بجريدة أم القـرى بالعـدد رقم ٣٨٦٤ وتاريخ ١٤٢٢/٧/٢٥هـ الموافق٢٠٠١/١٠/١٣م.

رقم ١٣٦/تأمينات وتاريخ ١٤٢٣/٦/٢٩هـ الموافق٢٠٠٢/٩/٧م، والمنشور بجريدة أم القـرى بالعـدد رقم ٣٩٠٩ وتاريخ ١٤٢٣/٧/١٣هـ الموافق٢٠٠٢/٩/٢٠م.

رقم ١٤٢/تأمينات وتاريخ ١٤٢٥/١/١٨هـ الموافق٢٠٠٤/٣/١٠م، والمنشور بجريدة أم القرى بالعـدد رقم ٣٩٨٣ وتاريخ ١٤٢٥/١/٢١هـ الموافق ٢٠٠٤/٣/١٣م.

وقرارات وزير العمل:

رقم ١٤٤/تأمينات وتاريخ ١٤٢٥/٤/٣هـ الموافق ٢٠٠٤/٥/٢٣م، والمنشور بجريدة أم القرى بالعـدد رقم ٣٩٩٥ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٦هـ الموافق ٢٠٠٤/٦/٥م.

رقم ١٤٩/تأمينات وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ الموافق٢٠٠٥/٩/٢٧م، والمنشور بجريدة أم القرى بالعـدد رقم ٤٠٦٦ وتاريخ ١٤٢٦/٩/١١هـ الموافق ٢٠٠٥/١٠/١٤م.

رقم ١٥٢/تأمينات وتاريخ ١٤٢٧/٥/٢٩هـ الموافق٢٠٠٦/٦/٢٦م،والمنشور بجريدة أم القرى بالعـدد رقم ٤١٠٥ وتاريخ ١٤٢٧/٦/١٨هـ الموافق ٢٠٠٦/٧/١٥م.

رقم ١٥٧/تأمينات وتاريخ ١٤٢٩/٥/٢٨هـ الموافق٢٠٠٨/٦/٣م ،والمنشور بجريدة أم القـرى بالعـدد رقم ٤٢٠٩ وتاريخ ١٤٢٩/٧/٨هـ الموافق٢٠٠٨/٧/١٢م.

الفصل الثاني

مصادر تمويل تأمين إصابة العمل في التشريع المصري والنظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

يقع على عاتق صاحب العمل وحده، مواجهة خطر إصـابة العمـل والمـرض المهني، باعتبار أن تكاليف تأمين إصابة العمل تعتبر من تكاليف الإنتاج ، ومن ثم فلابد أن يعتمد هذا الفرع من فروع التأمين في تمويله ، على صاحب العمل ، دون مـشاركة أو مساهمة من العامل أو من الدولة.

وقد وجد هذا المبدأ مجالا له في أغلب التشريعات الحديثة ، والتـي تقـرر أن تمويل تأمين إصابة العمل ، يقع على عاتق صاحب العمل وحده[1]، ومـن بـين تلـك التشريعات التشريع المصري والنظام السعودي.

وبناءً على ما تقدم نستعرض في هذا الفصل مصادر تمويل تأمين إصابة العمل في التشريع المصري ، وكذلك مصادر التمويل في النظام السعودي ، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: مصادر التمويل في التشريع المصري.

المبحث الثاني: مصادر التمويل في النظام السعودي.

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس، مرجع سابق، ص ١٠٤٥ وما بعدها.

المبحث الأول

مصادر تمويل تأمين إصابة العمل في التشريع المصري

قررت المادة (٤٦) [١] من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٧٩ لسنة١٩٧٥م) [٢] بأن يمول تأمين إصابة العمل على النحو التالي:

١- الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل طبقًا للنسب الآتية:

أ- ١% أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة[٣].

ب- ٢% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة، وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة للقطاع العام[٤].

ج- ٣% من أجور المؤمن عليهم الخاضعون لأحكام قانون العمل، وكذلك العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والتلاميذ الصناعيين والمتدرجين والمشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي[٥].

---

(١) مادة مستبدلة بموجب أحكام المادة الرابعة من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ١٧ مكرر (أ) وتاريخ ٣٠ أبريل ١٩٧٧م، ويعمل بها اعتبارًا من ١٩٧٥/٩/١م.

(٢) وقد تم تعديل هذا القانون عدة مرات كان آخرها بالقانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م والمنشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٤(تابع) مكرر وتاريخ ١١ يونيه ٢٠٠٩م.

(٣) حيث تلتزم تلك الجهات بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها والذين يتعرضون لإصابة العمل، إضافة إلى انخفاض معدل حالات الإصابة بين العاملين بالمنشآت الحكومية فإن ما تؤديه من نسبة اشتراك (١%) في تأمين إصابة العمل يغطي ميزتي العلاج والرعاية الطبية والمعاش أو تعويض الدفعة الواحدة (٢/١% لكل منها).

(٤) حيث تلتزم تلك الجهات بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها الذين يتعرضون لإصابة العمل فإن نسبة الاشتراك المؤداه (٢%) تغطي ميزتي العلاج والرعاية الطبية وكذلك المعاش وتعويض الدفعة الواحدة (١% لكل منهما).

(٥) إن نسبة ما يؤديه صاحب العمل في تأمين إصابة العمل (٣%) وبذلك يصبح نظام التأمين مسئولاً عن تقديم كافة المزايا المشار إليها أعلاه للمؤمن عليهم الذين يتعرضون لإصابة العمل.

وبذلك فإن نسبة الاشتراك في تأمين إصابات العمل والتي تلتزم بها منشآت القطاع الخاص وهي (٣%) تغطي ثلاث مزايا هي:

١) العلاج والرعاية الطبية.

٢) تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

٣) المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة إذا ما تخلف عن الإصابة عجز أو حدثت وفاة.

وتختص كل ميزة من المزايا المشار إليها بما نسبته (١%) من نسبة اشتراك إصابة العمل[(١)].

كما قرر المشرع تخفيض نسب الاشتراكات المقررة بالبندين (أ ، ب) وذلك بواقع النصف، وكذلك تخفيض النسبة المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث وذلك بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يتولون علاج المصاب لديهم ورعايته طبياً وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (٤٨) على أن تخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تلتزم الهيئة المختصة بأدائها وفقًا للبند (١) من المادة (٨٣) من القانون[(٢)(٣)].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد، محاضرات في التأمينات الاجتماعية- المحاضرة الثانية والثلاثين (تأمين إصابات العمل للعاملين بالحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص)، يوليو٢٠٠١م، ص ٥.

(٢) فقرة مستبدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧م، ويعمل بالتعديل اعتبارًا من ١٩٧٥/٩/١م.

(٣) وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٧م ، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٦٤ وتاريخ ١٦ مارس ١٩٨٧م، بشأن الشروط والأوضاع الواجب توافرها للتصريح لأصحاب الأعمال بتقديم الخدمات الطبية للمؤمن عليهم في حالتي الإصابة والمرض والذي قرر في المادة الأولى منه، بأنه يجوز للهيئة العامة للتأمين الصحي التصريح لصاحب العمل بعلاج العاملين لديه في حالتي الإصابة والمرض بناء على طلب صاحب العمل وذلك في الحالات الآتية:

١) إذا كان نشاط صاحب العمل طبيًا كالمستشفيات وما في حكمها، أو كان صاحب العمل يمتلك أو يدير داراً مخصصة لعلاج العاملين لديه ورعايتهم طبيًا.

٢) إذا كان من طبيعة العمل بالمنشأة التنقل المستمر داخل أو خارج الجمهورية كشركات الطيران ووسائل النقل البحرية، أو كانت المنشأة في أماكن نائية كشركات حفر آبار البترول.

٣) إذا كان غالبية العاملين لدى صاحب العمل من الأجانب غير الخاضعين لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٧٥/٧٩م.

٤) إذا كان لصاحب العمل نظام علاجي معتمد من المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية، وقد قررت المادة الثالثة من قرار وزير الصحة بأن يكون الحد الأقصى لمدة التصريح ثلاث سنوات قابلة للتجديدات إذا طلب صاحب العمل ذلك.

كما قرر المشرع أيضًا تخفيض نسبة الاشتراك المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث متى رخص وزير التأمينات[1] لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

وفيما يتعلق بالعاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة – والذين لا يتقاضون أجرًا- فقد قرر المشرع إعفاء أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن تلك الفئة[2].

ومن خلال ما قرره المشرع المصري من أحكام بشأن مصادر تمويل تأمين إصابات العمل يلاحظ بأنه قد ألقى بعبء التمويل على أصحاب الأعمال فقط دون العمال وذلك باعتبار أن مخاطر إصابات العمل تعتبر جزءا من تكاليف الإنتاج[3]، ومن

---

(١) هذا وقد دمجت وزارة التأمينات في وزارة المالية بموجب قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٥٢ (مكرر) وتاريخ ٣١ ديسمبر٢٠٠٥م، وقد قررت المادة الأولى من هذا القرار بأن يكون وزير المالية هو الوزير المختص بتنفيذ تشريعات التأمينات الاجتماعية ويحل محل وزير التأمينات أينما ذكر في كافة القوانين والتشريعات الأخرى، وعلى ضوء ذلك فقد صدر قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٢٠٤ (تابع) وتاريخ ٥ سبتمبر٢٠٠٧م، بشأن القواعد المنفذة لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم (١٩٧٥/٧٩م) ، وقد قررت المادة (٢٠) من القرار الوزاري ، بأن تخفض النسب المقررة بالبند (ج) من المادة (٤٦) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٧٥/٧٩م، بواقع الثلث إذا ما رخص رئيس الصندوق المختص لأصحاب الأعمال في القطاع الخاص بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال وذلك بمراعاة الشروط الآتية:

١) أن يكون عدد المؤمن عليهم لدى صاحب العمل بالمنشأة مائة عامل على الأقل ولا يدخل في هذا العدد المؤمن عليهم المشار إليهم بالبنود (١، ٢، ٣، ٤، ٥) من المادة (٥٩) من هذا القرار.
٢) أن يكون صاحب العمل منتظما في أداء التزاماته التأمينية قبل الصندوق المختص طبقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٧٥/٧٩م.
٣) أن يلتزم صاحب العمل بتقديم بيان شهري للهيئة بأسماء المصابين وأجورهم وتعويض الأجر المدفوع.
٤) على أن يكون الترخيص لمدة عام ويجدد سنويا بمراعاة توافر الشروط السابقة.

وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم (٣٣) لسنة٢٠٠٢م- والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(١٦٨) وتاريخ٢٠٠٢/٧/٢٥م.

(٢) المادة (٢/٤٦) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٧٥/٧٩م.

(٣) د. محمد حسين منصور، قانون التأمينات الاجتماعية، طبعة١٩٩٧م، ص ٥٦ وما بعدها.

ناحية أخرى نجد أن المشرع المصري قد وضع نسبا مختلفة للاشتراك (مبدأ الاشتراك المتغير) وذلك على حسب اختلاف المهن وبالتالي اختلاف درجة تحقق الخطر[1].

وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي عند تحديده لنسب الاشتراك الخاصة بتأمين إصابات العمل [2].

ويلاحظ بأن المشرع المصري وعند تحديده لنسب اشتراك تأمين إصابات العمل، قد أعتمد على القطاع الذي يتبعه صاحب العمل، فإذا كان من القطاع الحكومي فإن نسبة الاشتراك تكون أقل من النسبة المحددة لصاحب العمل في القطاع العام والخاص.

٢- ريع استثمار الاشتراكات المشار إليها.

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص ١٠٤٥ وما بعدها، حيث يرى سيادته – وبحق-" أن تحميل صاحب العمل وحده بعبء الاشتراك، يمكن من الناحية العملية من تحقيق أكبر قدر من الحماية ،بشرط أن يتحمل صاحب العمل من نفقات التأمين، ما يتناسب والمخاطر التي يسببها مشروعه، وتفصيل ذلك أن خطورة الإصابة ومعدل تكرارها، يختلف من مهنة إلى أخرى ومن مشروع لأخر ويتوقف على الآلات المستعملة وإجراءات الأمن الصناعي التي يتخذها صاحب العمل كذلك فان أثار الحادث تتوقف إلى حد كبير على سرعة إسعاف المصاب وتقديم العلاج المناسب له .

فإذا كان الأمر كذلك، يجب، مراعاة لمصلحة العمال أن يتم تشجيع صاحب العمل على الأخذ بأحدث أساليب الأمن الصناعي وذلك بان يشعر أن المصروفات التي ينفقها في هذا السبيل لا تمثل عبئا بل تستقطع من التكاليف التي يتحملها في سبيل تأمين عماله ، لذلك فلابد من الأخذ بمبدأ (الاشتراك المتغير) الذي يتلاءم مع درجه الخطر بالنسبة لكل نوع من أنواع الصناعة مع تقسيم المنشات داخل الصناعة الواحدة إلى مجموعات بحسب إجراءات الأمن الصناعي في المنشأة ووسائل الإسعاف المتاحة ومعدل تكرار الحوادث ومتوسط تكلفة الحادث الواحد".

ويتعلق النص المحدد لنسب الاشتراكات في تأمين إصابة العمل، بالنظام العام وعليه فلا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على أن يتحمل العامل نصيب صاحب العمل وإذا تم الاتفاق فإنه يكون باطلاً ولا يعتد به، نقض مدني، جلسة ١٩٧٠/٣/١٤م، الطعن رقم ١١٣ لسنة ٤٧ ق ، مجموعة عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الثالث، المبدأ رقم ٦٠٥ ،ص ٣٨٦.

(2)http://www.urssaf.fr/employeurs/chef_dentreprise,_activite_generale/vos_salaries_ _vos_cotisations/taux_et_montants_01.html#OG2172-

وتجدر الإشارة إلى أن هناك عددا من الاستثناءات من سداد الاشتراكات المتعلقة بتأمين إصابات العمل وتتمثل هذه الاستثناءات في الآتي:

١) طوال وجود المؤمن عليه في إجازة لغير العمل، فإنه لا يؤدي عنه اشتراكات تأمين إصابة العمل وذلك لأن العامل خلال تلك الفترة لا يعمل وبالتالي فلن تحدث له إصابة عمل أثناء فترة الأجازة.

٢) طوال وجود المؤمن عليه في العمل خارج البلاد، فإنه لا يؤدي عنه اشتراك تأمين إصابة العمل إلا ما يقابل ميزة المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة وهو ما نسبته (١% من أجر المؤمن عليه) لأن العامل وخلال مدة عمله أو إعارته خارج البلاد لا يستفيد من ميزتي العلاج والرعاية الطبية وكذلك تعويض الأجر، وتكون استفادته مقصورة في ميزة المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة إذا ما نتج عن الإصابة عجز كلي أو جزئي أو وفاة[١].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، المحاضرة الثانية والثلاثين، مرجع سابق يوليو٢٠٠١م ، ص ٥.

المبحث الثاني

مصادر تمويل تأمين إصابة العمل في النظام السعودي

مما لا شك فيه أن من أهم التزامات صاحب العمل الناشئة عن نظام التأمينات الاجتماعية هو التزامه بسداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وقد حدد النظام اشتراكات فرع الأخطار المهنية بواقع (٢%) من أجر المشترك الخاضع للاشتراك[1].

ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل وحدة، ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك إلى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقييد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم، وتتمثل أهم تلك التعليمات في قيام صاحب العمل بتوفير كافة وسائل الأمن الصناعي والصحة المهنية في المنشأة لسلامة العمال ووقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية وتطبيقًا لذلك فقد قررت المادة (٢٦) من لائحة التسجيل والاشتراكات بزيادة معدل اشتراكات فرع الأخطار المهنية إلى الضعف كحد أقصى على أصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن المؤسسة أو عن الجهات المختصة الأخرى، في موضوع سلامة العمال وصحتهم وذلك بعد إنذارهم وتحديد مهلة لإزالة المخالفة بموجب محضر يحرر من الجهة المختصة التي يحددها المحافظ مع مراعاة ما يأتي:

١) يحدد المحافظ بقرار منه معدل الزيادة في الاشتراكات وفقًا لما تقدم عن الأشهر التي يستمر صاحب العمل خلالها مخالفًا لقواعد الصحة والسلامة.

٢) تحصل الاشتراكات المعدلة عن كامل الشهر الذي حرر فيه المحضر المثبت لعدم تقيد صاحب العمل بتعليمات سلامة العمال وصحتهم، وتستمر الاشتراكات المذكورة سارية المفعول حتى تمام إزالة أسباب المخالفة وإتباع التعليمات المشار إليها، على ألا تحصل عن الشهر الذي أزيلت فيه.

---

(١) المادة (١٨) من النظام، ويتحدد الأجر الخاضع للاشتراك على ضوء أحكام المادة (١٩) من النظام والمواد (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتسجيل والاشتراكات.

٣) تأخذ الاشتراكات المعدلة حكم الاشتراكات الأصلية من حيث الأداء ومواعيده وإجراءاته وجزاء التخلف عن السداد وذلك بعد إخطار صاحب العمل بها.

ويتضح من خلال ما سبق أن المنظم السعودي – وعلى عكس ما ذهب إليه المشرع المصري- فقد أخذ بمبدأ (الاشتراك الموحد) في تمويل تأمين إصابات العمل حيث قرر تحديد الاشتراك على أساس نسبة مئوية موحدة من الأجر على جميع المنشآت بغض النظر عن طبيعة الخطر المؤمن من أجله ، أو نسبة احتمال وقوعه من قطاع إلى أخر[1].

(١) ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي – وبحق- "أن تحديد الاشتراك بشكل موحد بالنسبة لكافة المشروعات ، وبغض النظر عن إجراءات الأمن الصناعي ووسائل الإسعاف ودرجة الخطورة قد يدفع بأصحاب الأعمال للتقاعس في اتخاذ إجراءات الأمن الصناعي، إلا في أدنى الحدود المقررة ، حتى لا يتحملوا تكاليف تجاوز هذا الحد الأدنى، ولاشك أن في ذلك إضرار بمصالح العمال.

حقاً إن الأخذ بفكرة ((الاشتراك المتغير)) تحتاج إلى مجهود كبير ، ولكن النتائج المرجوة منه تفوق هذا المجهود ، إذا لاحظنا أن تأمين إصابات العمل ليس هدفاً في حد ذاته ، ولكن الهدف الأساسي هو منع وقوع الحوادث نفسها" .

أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق ،ص ١٠٤٦ وما بعدها.

الفصل الثالث

نطاق تطبيق تأمين إصابة العمل في التشريع المصري والنظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

حدد قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) وكذلك نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ، حددا نطاق تطبيق تأمين إصابة العمل من حيث الفئات الخاضعة لأحكامه ، كما حددا نطاق التطبيق من حيث المخاطر التي يغطيها هذا التأمين.

وسنتناول في هذا الفصل دراسة نطاق التطبيق من حيث الأشخاص ، وكذلك من حيث المخاطر التي يغطيها تأمين إصابة العمل ، بالإضافة إلى نطاق التطبيق المكاني لهذا التأمين ، ونقسم دراستنا في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: نطاق التطبيق من حيث الأشخاص.

المبحث الثاني: نطاق التطبيق من حيث المخاطر.

المبحث الثالث: نطاق التطبيق من حيث المكان.

المبحث الأول

نطاق التطبيق من حيث الأشخاص

قرر المشرع المصري والمنظم السعودي ، تطبيق الأحكام الخاصة بتأمين إصابة العمل على المؤمن عليهم المشمولين بالحماية المقررة بموجب النظام العام للتأمينات الاجتماعية، أي الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)، أو الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

ففي التشريع المصري حددت المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي (١٩٧٥/٧٩م) الفئات الخاضعة لأحكامه ، حيث نصت على أن:

"تسري أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية:

أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام[1][2].

ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية:

١) أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.

٢) أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ.

---

(١) تم تعديل هذه الفقرة بموجب أحكام المادة الثانية من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧م ، وعمل بالتعديل اعتبارًا من ١٩٧٥/٩/١م حيث قرر التعديل إخضاع العاملين في الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م)، ذلك أنه عند صدور هذا القانون لم يكن ينص على إخضاع هذه الفئة لأحكامه.

(٢) يرجع إلى منشور وزارة التأمينات رقم (١) لسنة ١٩٧٧م، بشأن المعاملة التأمينية لشركات قطاع الأعمال العام التي يتم تحويل ملكيتها كليًا أو جزئيًا إلى القطاع الخاص.

ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مـصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل.

ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمـل مـنهم داخـل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار وزير التأمينات".

وفيما يتعلق بالنظام السعودي فقد قررت المادة (١/٤) مـن نظـام التأمينـات الاجتماعية تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل بصورة إلزامية على جميع العمـال دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن[(١)] ، ويشترط لذلك أن يكـون العامـل يعمـل بموجب عقد عمل ، لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعتـه أو شكله ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه على أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة، أو أن يكون العامل سعوديًا ويعمل خارج المملكة لحساب صاحب عمـل مقره الرئيسي داخل المملكة العربية وفي هذه الحالة الأخيرة يقتصر خـضوع العامـل لفرع المعاشات دون فرع الأخطار المهنية[(٢)].

كما تطبق أحكام تأمين المعاشات على جميع العمال السعوديين دون تمييز فـي الجنس، بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.... الخ (المادة ٢/٤) من النظام ، كذلك فإن العامل المتدرج (السعودي) يـستفيد مـن أحكـام النظام- فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية- في حال ارتباطه مع صاحب عمل بعقد تدرج[(٣)].

---

(١) وقد نصت المادة (١/١٦٢) من نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكـي رقـم (م/٥١) وتـاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ- الموافق ٢٠٠٥/٩/٢٧م، والمنشور فـي جريـدة أم القـرى بعـددها رقـم (٤٠٦٨) وتاريخ١٤٢٦/٩/٢٥هـ- الموافق٢٨/ أكتوبر/٢٠٠٥م ، على أنه" لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل...." .

(٢) حيث قررت أحكام المادة (١/٢٧) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتسجيل والاشـتراكات وقـف تطبيق فرع الأخطار المهنية على المشتركين الذين يوفدون في مهمة لحساب صـاحب العمـل خـارج المملكة.

(٣) وقررت أحكام المادة (٢/١٩) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتسجيل والاشتراكات بـأن يتحمـل صاحب العمل الاشتراك الذي يستحق على العامل المتدرج المشترك في النظام إذا كان لا يتقاضى أجراً.

ومن خلال ما سبق يتضح أن هناك ثمة اختلاف بين ما قرره المشرع المصري والمنظم السعودي من حيث الفئات الخاضعة لأحكام النظام العام للتأمين الاجتماعي وسنستعرض فيما يلي دراسة كل فئة من هذه الفئات مع بيان أوجه الاختلاف وذلك على النحو الآتي:

أولاً : العاملون بالجهاز الإداري للدولة :

قرر المشرع المصري تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) على فئة العاملين المدنيين بالدولة ، أي الموظفين الذين يعملون في وزارات الحكومة المختلفة وفي المصالح التابعة لها وفي وحدات الإدارة المحلية، ويشمل ذلك العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام.

ولا يدخل في هذه الفئة أفراد القوات المسلحة إذ يخضع هؤلاء لقانون التقاعد والتأمينات والمعاشات للقوات المسلحة رقم (١٩٧٥/٩٠)[١].

وتجدر الإشارة إلى أنه قبل صدور القانون الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) فقد كان العاملون بالجهاز الإداري للدولة يخضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات رقم (١٩٦٣/٥٠م)[٢] ، بينما كان العاملون بالقطاع الخاص يخضعون لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم (١٩٦٤/٦٣م)[٣][٤].

وقد أدت هذه التفرقة إلى ازدواجية في النظم القانونية للتأمين الاجتماعي، والذي كان من مساوئه منح من يعمل لدى الحكومة والقطاع العام مميزات أكثر من الذي يعمل في القطاع الخاص[٥].

---

(١) أ. أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية الكتاب الثالث قانون التأمين الاجتماعي طبعة١٩٨٠م، ص ٣٢، د. محمد حسين منصور،مرجع سابق، ص ١٢٥.

(٢) والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(١٠٠) وتاريخ ٢ مايو ١٩٦٣م.

(٣) والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(٦٧) وتاريخ٢٢ مارس ١٩٦٤م.

(٤) أ. د جلال محمد إبراهيم ، مرجع سابق، ص ٥٨، أ.د حسام الدين كامل الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، طبعة ١٩٩٩-٢٠٠٢م بند ٢٧، ص ٢٢.

(٥) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، دروس في قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية طبعة٢٠٠٢م، بند ٧٢، ص ٨٩.

وقد أحسن المشرع صنعًا عندما قرر إخضاع كافة العاملين، سواء من كان يعمل منهم في القطاع الخاص أو في الحكومة أو في القطاع العام – لنظام قانوني موحد- لتحقيق المساواة بين الكافة، وتوحيد أحكامه بالنسبة لكافة هؤلاء العاملين، من حيث الاستفادة من مزايا نظام التأمينات الاجتماعية، كما ساعد ذلك على التقليل من المشاكل العملية التي كانت تثور في حال انتقال أحد العاملين من قطاع إلى قطاع آخر، أو في حال تغير صفة القطاع الذي يعمل به[1].

وبناء على ما سبق يتضح أن العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام تطبق بشأنهم أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بتأمين إصابة العمل، شأنهم في ذلك شأن باقي العاملين في القطاع الخاص وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين سائر أفراد المجتمع[2].

وجاء موقف المنظم السعودي في هذا الشأن -على عكس ما قرره المشرع المصري:

حيث قرر استثناء موظفو الدولة المدنيون والعسكريون، الذين تسري عليهم أنظمة معاشات التقاعد المدني والعسكري، من الخضوع لأحكام نظام التأمينات

(١) أ. د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٧.

(٢) تطبيقاً للقاعدة الدستورية والتي قررتها المادة (٤٠) من الدستور الدائم لجمهورية مصر العربية والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٣٦ مكرر (أ) وتاريخ ١٢ سبتمبر ١٩٧١م، والتي تنص على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

وقضاء المحكمة الدستورية العليا في مصر مستقر على أن المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات حيث تواترت أحكامها على أن "الدساتير السابقة قد تضمن كل منها نصاً على أن المواطنين لدى القانون سواءً وأنهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة كما ورد بالدستور القائم".

جلسة ١٩٩٥/٤/١٥، الدعوى رقم ٦ لسنة ١٥ ق ، جلسة ١٩٩٥/٣/١٨، الدعوى رقم ٢٣ لسنة١٦ ق جلسة ١٩٩٥/١/١٤، الدعوى رقم ١٧ لسنة١٤ ق.

موسوعة مبادئ المحكمة الدستورية العليا في الدعوى الدستورية من يوليو١٩٨٧م حتى يوليو ١٩٩٥م للمستشار أحمد هبه، طبعة ١٩٩٥م ، ص ١٨٣.

الاجتماعية ، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى المتقاعدين منهم الذين تتـوافر فـيهم شـروط الاشتراك في النظام[1].

ويخضع موظفي الدولة المدنيين لنظام التقاعد المدني الصادر بموجب المرسـوم الملكي رقم م/٤١ وتاريخ ١٣٩٣/٧/٢هـ ،الموافق١٩٧٣/٨/٢٨م، في حـين يخـضع موظفي الدولة العسكريين لنظام التقاعد العسكري الصادر بموجب المرسـوم الملكـي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٣٩٥/٤/٥هـ ،الموافق١٩٧٥/٤/١٧م.

ولم تقرر هذه الأنظمة للموظف الخاضع لأحكامها سوى الحق فـي المعـاش أو تعويض الدفعة الواحدة (التقاعدي)، فلم تتضمن أحكامًا خاصة بتوفير الحماية التأمينيـة ضد إصابة العمل، باستثناء أنها قررت لمن يتعرض بعجز كلي أثناء قيامـه بعملـه أو بسببه ميزة في تسوية معاشه فقط، المادة (٢١) من نظام التقاعد المدني، والمـادة (١٧) من نظام التقاعد العسكري.

فلم تقرر تلك الأنظمة (نظام التقاعد المدني أو نظام التقاعد العسكري) أحكامـا تتعلق بتوفير العلاج والرعاية الطبية للشخص الخاضع لأحكامها، والذي قـد يتعـرض لإصابة ناشئة عن العمل أو بسببه ، كما هو الحال بالنسبة للمـشترك الخاضـع لنظـام التأمينات الاجتماعية والذي يتمتع بمزايا العلاج والرعايـة الطبيـة، بالإضـافة إلـى التعويضات النقدية في حال تعرضه لإصابة عمل، مع حقـه فـي الجمـع بـين تلـك التعويضات وبين ما قد يستحقه من تعويضات أخرى طبقاً لأحكام فرع المعاشات.

ويرى البعض أن هذا الاستثناء ضروري تحاشيًا لازدواجية الضمان الاجتماعي فهؤلاء الأشخاص يستفيدون من أنظمة تحقق لهم الأمان الاجتماعي[2].

ويبدو للباحث أن في ذلك إخلالاً بمبدأ المساواة بين المواطنين، حيث يترتب على تطبيق تلك الأنظمة (نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام التأمينات الاجتماعية)– مع اختلاف المزايا والمنافع التي يتضمنها كل نظام- يترتب على ذلك عدم مـساواة بـين الموظف الخاضع لأحكام نظام التقاعد المدني أو العسكري وبين العامل الخاضع لأحكام

(١) المادة (١/٥) من نظام التأمينات الاجتماعية، والمادة(٣/٢-أ) من اللائحة التنفيذيـة للنظـام والخاصـة بالتسجيل والاشتراكات.

(٢) أ.د السيد عيد نايل ،الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعيـة الـسعودي، مرجـع سـابق ص٣٣٤.

نظام التأمينات الاجتماعية، وهو على عكس ما قرره المشرع المصري والذي مد الحماية التأمينية ضد إصابات العمل وبما تتضمنه تلك الحماية من منافع عينية ومادية إلى العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة.

ولعل أن هذه التفرقة في المزايا التي يتضمنها نظام التقاعد المدني أو العسكري وتلك التي يتضمنها نظام التأمينات الاجتماعية توضح جليًا أهمية وجود نظام تأميني موحد في البلد الواحد، حيث إنه ومن خلال ذلك يتم تحقيق المساواة بين المواطنين في الحقوق إذا ما تماثلت الأوضاع.

وقرر المنظم السعودي بأن استثناء موظفي الدولة المدنيين والعسكريين من الخضوع لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية لا يمتدُ إلى المتقاعدين منهم، والذين كانوا يخضعون لأنظمة التقاعد المدني أو العسكري أثناء فترة عملهم السابقة وتتوافر بشأنهم شروط الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية، فإنهم يستفيدون من أحكام هذا النظام وذلك عن مدة عملهم الخاضعة لأحكامه، واللاحقة على مدة عملهم الخاضعة لأحكام نظام التقاعد المدني أو العسكري.

وتجدر الإشارة بأن العاملين السعوديين في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والذين لا يخضعون لنظام التقاعد المدني أو العسكري، يخضعون لأحكام فرع المعاشات من نظام التأمينات الاجتماعية ، ولم يقرر المنظم إخضاعهم لفرع الأخطار المهنية إلا في الآونة الأخيرة[١].

ثانيًا : العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل :

تسري أحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) على جميع العاملين بالقطاع الخاص والخاضعين لأحكام قانون العمل المصري رقم (٢٠٠٣/١٢م) أيا كان القطاع الذي يعملون فيه سواءً كان في مجال الصناعة أو التجارة أو الزراعة[٢].

(١) فقد صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٣٧/تأمينات) وتاريخ ١٤٢٣/٩/١٥هـ الموافق٢٠٠٢/١١/٢٠م، والذي قرر في مادته الأولى تطبيق فرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية على كافة عمال الجهات الحكومية والمؤسسات العامة العاملين بنظام العمل والعمال من سعوديين وغير سعوديين.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٨.

والعامل وفقًا لأحكام هذا القانون، هو"كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صـاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه" (المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣م) [1].

كما تسري أحكام نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بـصورة إلزامية علـى جميع العمال دون أي تمييز في الجـنس أو الجنـسية أو الـسن - باسـتثناء تـأمين المعاشـات[2] - ويـشترط لـذلك أن يكـون العامـل يعمـل بموجـب عقـد عمل[3] لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه ، على أن يكون أداء العمل بصورة رئيـسية داخـل المملكة...الخ (المادة الرابعة من النظام).

فإذا ما وجدت علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل فإن العامل يـستفيد مـن أحكام النظام أيًا كان نوع العمل الذي يؤديه العامل سواءً كان عملاً يدويًا أو ذهنيًا، كما

---

(١) والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ١٤(مكرر) وتاريخ ٧ ابريل٢٠٠٣م.

(٢) حيث يقتصر تطبيق هذا الفرع على العاملين السعوديين فقط، فالعمال غير السعوديين لا يخضعون لأحكام هذا الفرع من التأمينات، ويقتصر خضوعهم لأحكام فرع الأخطار المهنية، المادة الرابعـة مـن النظـام والمادة (١/٢) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتسجيل والاشتراكات.

(٣) إن اشتراط المنظم السعودي بأن يكون العامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمـل أو أكثـر لإخضاعه لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية، يثير تساؤل حول كيفية إثبات العلاقة العقدية.

وحيث أن النص لم يشترط بأن يكون عقد العمل مكتوبًا، فإن هذا يعني أن العامل يستطيع إثبـات هـذه العلاقة بأي وسيلة من وسائل الإثبات، ومن ثم فإن عدم وجود عقد عمل مكتوب لا يُحرم العامـل مـن الحماية التأمينية طالما استطاع هذا الأخير إثبات تلك العلاقة.

وقد نصت المادة (٥١) من نظام العمل السعودي على أنه "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين يحـتفظ كل من طرفيه بنسخة ويعد العقد قائمًا ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبـات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابه العقد في أي وقت، أما عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد".

كما أن المادة (٩/١) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية والخاصة بالتسجيل والاشتراكات، لم تشترط بأن يكون عقد العمل مكتوباً وذلك عند تعريفها للأجر الأساسي، والذي عرفته بأنه" هو ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجـب عقـد عمـل مكتـوب أو غيـر مكتوب....الخ"

تسري أحكام النظام على العامل أيًا كان جنسه ذكرًا أو أنثى وأياً كانت جنسيته- وذلك فيما يتعلق بفرع الأخطار المهنية- سعوديًا أو غير سعودي[1].

والعامل وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي هو "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إداراته أو إشرافه مقابل اجر، ولو كان بعيدا عن نظارته" (المادة الثانية من النظام).

وبذلك فإن صفة العامل تتحدد وفقًا لأحكام قانون العمل المصري ونظام العمل السعودي على أساس عنصري التبعية والأجر فلا نكون بصدد عقد عمل إلا بالأجر والتبعية معاً[2].

إلا أن قانون التأمين الاجتماعي المصري لم يكتف بتوافر هذين العنصرين حتى يستفيد العامل من أحكامه بل اشترط بالإضافة إليهما شرطين آخرين، **الأول**: أن لا يقل سن العامل ١٨ سنة، **والثاني**: أن تكون علاقة العمل منتظمة[3].

ومن خلال استعراض نصوص قانون العمل والتأمينات الاجتماعية يتضح بأن هناك اختلاف بين المشرع المصري والمنظم السعودي في الشروط الواجب توافرها فيمن يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية ، ونستعرض فيما يلي توضيح هذه الشروط مع بيان أوجه الاختلاف بين التشريعين - محل الدراسة- وهذه الشروط هي:-

أ) شرط التبعية la subordination:

يقصد بالتبعية قيام العامل بأداء العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل بحيث يكون من حق هذا الأخير أن يصدر للعامل الأوامر المتعلقة بالعمل الذي يقوم به وعليه

(١) أ.د السيد عيد نايل ،الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي، مرجع سابق ص٣٣١ وما بعدها.

(٢) أ.د محمد أحمد إسماعيل د. رمضان عبد ا صابر، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية – بني سويف طبعة٢٠٠٨م، ص ٦٤ وما بعدها، أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل،١٩٩٨-١٩٩٩م، ص ٦٢ وما بعدها.

(٣) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٥٠ وما بعدها، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة الأولي، مرجع سابق، ص١٣.
وقضت محكمة النقض المصرية بأنه يشترط لسريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل ألا يقل سن العامل عن ١٨ سنة وأن تكون علاقته بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة وتعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل.
نقض مدني ، جلسة٢٠٠٤/١/٤م، الطعن رقم٤٤٩٦ لسنة ٦٢ ق ، مجلة المحاماة، العدد الرابع عام٢٠٠٤-٢٠٠٥م ، ص ٣٤٧.

طاعتها ثم يوقع عليه الجزاءات إن هو خالف التعليمات والأوامر، وبذلك فإن محل عقد العمل هو العمل الخاص التابع المأجور ومن ثم يستبعد من قانون العمل ، العمل المستقل le travail indépendent والذي يقوم به شخص ولا يتبع فيه أحد بمعنى أنه لا يؤديه تحت إدارة أو إشراف أي شخص آخر[١].

وتنقسم التبعية إلى تبعية قانونية وتبعية اقتصادية .

ويقصد بالتبعية القانونية subordination juridique قيام العامل بأداء العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل بحيث يحق للأخير إصدار التعليمات والتوجيهات الخاصة بالعمل فإذا لم ينفذها العامل كان من حقه توقيع الجزاءات التأديبية عليه[٢].

في حين أن التبعية الاقتصادية subordination économique تقوم على حاجة العامل إلى أجره واعتباره المصدر الوحيد لدخله بحيث يعتمد عليه اعتمادًا كليًا أو على الأقل يكون هو المصدر الأساسي لحياته، ومن ناحية أخرى فإن صاحب العمل في هذه الحالة يستنفذ كل نشاط العامل لحسابه بحيث لا يكون لدى العامل فرصة أخرى للعمل في مجال آخر[٣].

ولقد أخذ المشرع المصري في قانون العمل الحالي رقم (١٢/٢٠٠٣م) بالتبعية القانونية، حيث عرفت المادة (٣١/عمل)، عقد العمل بأنه" العقد الذي يتعهد بمقتضاه

(١) للمزيد عن فكرة التبعية راجع: أ. د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، طبعة٢٠٠٩م، ص ١١٧ وما بعدها ، أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل،مرجع سابق، ص ٦٧ وما بعدها،د.الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠٠٨/٢٠٠٩م، ص ٤٦ وما بعدها، د.عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة ١٩٩٩م، ص ٣٧٤ وما بعدها.

(٢) هذا وتسري أحكام قانون العمل رقم (١٢/٢٠٠٣م) على كل العمال الخاضعين لعلاقة تبعية مع صاحب العمل فيما عدا الفئات الثلاثة التي استثناها المشرع وهي العاملين بالجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة، وخدم المنازل ومن في حكمهم، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
فالمشرع المصري حدد نطاق قانون العمل بطريقة الاستبعاد خلافًا لما هو متبع في القوانين الأخرى حيث يحدد المشرع المخاطبين بأحكام القانون بطريقة الحصر.

(٣) أ.د محمود جمال الدين زكي ،عقد العمل ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية١٩٨٢م، ص ٤٨٨ وما بعدها، أ. د محمد أحمد إسماعيل،أ. د رمضان عبد ا صابر، مرجع سابق، ص ٣٩ وما بعدها،أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، مرجع سابق،ص ٦٨ وما بعدها، أ. د مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة ١٩٨٤م، ص ١٧.

عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر" وهو أيضًا مسلك القضاء المصري(١).

كما يأخذ نظام العمل السعودي بمعيار التبعية القانونية لتمييز عقد العمل عن العقـود الأخرى، حيث عرفت المادة (٥٠) من هذا النظام عقد العمل بأنه" عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"

ويذهب الفقه والقضاء في فرنسا إلى أن المعيار المميز لعقد العمل عن غيره من العقود هو معيار التبعية القانونية ها (٢) .

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي – وبحق- ضرورة التوسع في مفهوم التبعية والأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية لتمتد مظلة التأمينات الاجتماعية وتشمل بعـض الفئات التي هي بحاجة إلى الحماية، كما هو الأمر بالنسبة للمشتغلين في منازلهم لحساب صاحب العمل(٣).

---

(١) وقضت محكمة النقض المصرية بأن مناط علاقة التبعية هو أن يكون للمتبوع سلطة فعلية فـي إصـدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله وفى الرقابة عليه ومحاسبته.

وان مناط تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية ، ولو في صورتها التنظيمية.

نقض مدني ، جلسة٢٠٠٥/٦/٥م ، الطعن رقم ٣٩٧٣ للسنة القضائية ٧٣ ق ، مجلة المحامـاة ،العـدد الرابع، عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥م ، ص ٦٠٩ وص ٦١٦.

كما قضت بأن تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود، مناطه توافر عنصر التبعية.

نقض مدني ، جلسة ٢٠٠١/٢/١١م، الطعن رقم ٣٤٩ للسنة القضائية ٧٠ ق، مجلة المحامـاة ،العـدد الثاني، عام ٢٠٠٢م ، ص ٣٠٣.

وهو مسلك المشرع السابق، راجع: أ. د أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتمـاعي، الكتـاب الأول:عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية، طبعة١٩٩٨م ، ص١٨٠ وما بعدها، أ.د محمـد أحمـد إسماعيل، دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، د ن ، د ت، ص ١٤١.

(2) Lyon-Caen G., et Pélissier J., *Droit du travail*, Paris, Précis Dalloz, 16e édition, 1992, p.150 et S.

-C.A. Versailles (12ème Ch., sect. 2), 14 octobre 2004 - R.G. n° 03/08572, publié sur **:** http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_information_cour_cassation_27/bulletins_information_2006_28/no_639_2089/jurisprudence_2092/cours_tribunaux_2094/titres_sommaires_arrets_8981.html

-C.A. de Lyon , N° de RG: 2002/04818 ,publié sur : http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do;jsessionid=6D832A2002743EFDE45551A002CE97EE.tpdjo05v_1?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006945207&fastReqId=93406964&fastPos=5

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٩.

وتجدر الإشارة إلى أن مستويات العمل الدولية، تقرر جواز استثناء العاملين في منازلهم مـن الخـضوع لأحكام تأمين إصابات العمل، المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

كما يرى جانب من الفقه بأنه في ظل النص الصريح مـن قـانون العمـل رقـم ٢٠٠٣/١٢م على الأخذ بمعيار التبعية القانونية كمعيار مميز لعقد العمل الفـردي ، وفـي ظل إضطراد أحكام المحاكم على نفس المسلك فإنه يجب الاعتماد علـى معيـار التبعيـة القانونية كأساس في تمييز عقد العمل الفردي ، ولكن هذا لا يمنع من اللجوء لمعيار التبعية الاقتصادية في بعض الحالات لمد نطاق حماية قانون العمل لبعض الفئات التي هي بحاجة إلى تلك الحماية مثل العمال الذين يعملون في منازلهم لحساب صاحب العمل[1].

ب) الأجـــر la rémunération:

لا يعتبر القائم بالعمل التابع عاملاً بالمعنى المقصود في قانون العمل المـصري أو في نظام العمل السعودي إلا إذا كان العمل مأجور، فلا يخضع الشخص القائم بالعمل لقانون التأمين الاجتماعي إلا إذا كان قيامه بالعمل في مقابل أجر يحـصل عليـه مـن صاحب العمل[2].

والأجر- طبقًا لقانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)- هو مـا يحصل عليه المؤمن عليه (العامل) من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي[3]، ويشمل:

---

(١) أ.د محمد أحمد إسماعيل، أ.د رمضان عبد ا صابر،مرجع سابق، ص٦٦وما بعدها.

(٢) د. محمد حسن قاسم،مرجع سابق، ص٤٥، أ. د مصطفى محمد الجمال، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٣) وقضت محكمة النقض بان الأجر في قانون التأمين الاجتماعي هو كل يحصل عليه المؤمن عليـه مـن مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء كان هذا المقابل محددا بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معا.
نقض مدني، جلسة ١٩٩٦/١٢/١٥م،الطعن رقم ٨٤٠ لسنة ٦٠ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة السابعة والأربعون، جـ٢، ص ١٥٣٨، رقم ٢٨٠.
نقض مدني، جلسة ١٩٩٣/١٠/٧م ،الطعن رقم ٢٥١٩ لسنة ٦٠ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الرابعة والأربعون، جـ٣، ص ١، رقم ٢٩٠.
وفي فرنسا يجب أن يكون العامل يباشر عملاً يستحق عنه أجرًا ويدخل في حساب التعويضات الأجر الذي استحقه العامل، وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في حكم صادر من الغرفة الاجتماعية في ١٣ / ١١ / ١٩٩٦ حيث أتى في قضائها:

"… pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail accompli dans un lien de subordination ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ;…".

منشور على :
http://www.lexinter.net/JPTXT/definition_du_lien_de_subordination.htm .

- **الأجر الأساسي**: ويقصد به الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظام التوظف بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، أو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءً من الأجر المتغير وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل ومن هم في حكم خدم المنازل.
- **الأجر المتغير**: ويقصد به باقي ما يحصل عليه العامل وعلى الأخص :
- الحوافز والعمولات .
- الوهبة متى كانت تستحق وفقًا لقواعد منضبطة وفقًا لما يحدده قرار يصدر من وزير التأمينات[1].
- البدلات، ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك[2] [3].

---

(١) وقد حددت المادة (١٨) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م الشروط الواجب توافرها في الوهبة لاعتبارها جزء من أجر الاشتراك والمتمثلة في:

أ- أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدمًا من المبالغ المستحقة على العملاء.

ب- أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها على العمال.

ج- أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين صاحب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم.

(٢) معدلة بموجب المادة(٥) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٤م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(١٣) مكرر(و) وتاريخ ٣١ مارس ١٩٨٤م ، والقاضي بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ م وبزيادة المعاشات.

(٣) وقد حددت المادة (١٨) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م ، البدلات التي لا تعتبر جزء من أجر الاشتراك وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤م ، وهي:

أ- بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

ب- بدل السكن وبدل الملبس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

ج- البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها.

د- البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد.

ويشترط ألا يجاوز مجموع البدلات المستبعدة من أجر الاشتراك قيمة أجر الاشتراك الأساسي للمؤمن عليه.

- الأجور الإضافية والتعويض عن جهود غير عادية وإعانة غلاء المعيشة والعلاوات الاجتماعية والعلاوات الاجتماعية الإضافية والمنح والمكافأة الجماعية ونصيب العامل في الأرباح وما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسي .

والأجر طبقاً لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية السعودي يشمل ما يلي :

- **الأجر الأساسي:** وهو كل ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه ، بعد استبعاد البدلات التي قد تمنح حسب نوع العمل أو درجة خطورته أو مكان أدائه، أو مقابل ساعات عمل إضافية، أو لأسباب أخرى أيا كان مسمى ما يمنح مقابل ذلك ، وكذلك بعد استبعاد المنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية.
- **ويعتبر في حكم الأجر الأساسي**: العمولة أو النسبة المئوية من المبيعات، والنسبة المئوية من الأرباح ، سواء اقتصر الأجر عليها، أو كانت مضافة إلى اجر ثابت، (المادة٩/١ من لائحة التسجيل والاشتراكات).
- **بدل السكن النقدي** وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشترك.
- **بدل السكن العيني** وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين، (المادة ١٦ من لائحة التسجيل والاشتراكات).

وقد وضعت المادة (١/١٩-أ) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، حداً أقصى للأجر الخاضع للاشتراك وهو (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعون ألف ريال.

ومن ثم لابد أن يكون الأجر نقديًا، حيث لا يعتد في نطاق التأمينات الاجتماعية في الدولتين – محل الدراسة-بالامتيازات العينية، والتي تعتبر وفقًا لأحكام قانون العمل جزءًا لا يتجزأ من الأجر[(١)].

(١) المادة (٥/٢) من نظام العمل السعودي، والمادة (١/ج-٤) من قانون العمل المصري رقم (٢٠٠٣/١٢م). للمزيد راجع: أ.د محمود جمال الدين زكي ،عقد العمل ، مرجع سابق،ص ٢٢١ وما بعدها، أ. د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، مرجع سابق ص ١٩١ وما بعدها، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٢٧.

وقد انتقد الفقه المصري – وبحق- هذا التضييق غير المبرر في تعريف الأجر في قانون التأمينات الاجتماعية ،ذلك أن الهدف الرئيسي من قيام التأمين الاجتماعي بالنظر إلى أجر العامل هو أن يكفل القانون للعامل في حال تعرضه لخطر من المخاطر التي يضمنها القانون مستوى الدخل الذي كان يعيش فيه قدر الإمكان وتوفير هذا المستوى المعيشي يتوقف على أن يكون الأجر محددًا بصورة فعلية وشاملاً لكل المزايا الحقيقية لاسيما إذا كانت هذه المزايا تتمتع بطابع الاستمرار فهي جزء من الأجر ولا تعطى بصفة عرضية[1].

ويوجه هذا الانتقاد - كما يبدو للباحث- أيضاً للمنظم السعودي ، والذي قرر استبعاد البدلات بكافة أنواعها والمنح والمكافآت السنوية والمنافع العينية ، من الأجر الخاضع للاشتراك.

ج) الســـــن:

إذا كان قانون العمل المصري الحالي يسمح بتشغيل الأطفال فوق الرابعة عشر عامًا[2][3]، إلا أن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)**- باستثناء ما يتعلق منها بتأمين إصابات العمل-** لا تسرى إلا على العمال الذين بلغوا ثمان عشرة سنة.

---

(١) أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص ٤٥٢ هامش رقم ٢٦٨.

(٢) المادتين(٩٨) و(٩٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣م ، وذلك على خلاف ما كان عليه الوضع في قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٣٣(تابع) وتاريخ ١٣ أغسطس ١٩٨١م، والذي حظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن أثنى عشر سنة(مادة١٤٤ عمل)، وقد صدر بعد ذلك قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ١٣(تابع) وتاريخ ٢٨ مارس١٩٩٦م، ونص في المادة(١/٦٤) منه على انه" يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربعة عشر سنه ميلادية كاملة" ويعتبر هذا النص عام التطبيق لان المادة الأولى من مواد إصدار قانون الطفل نصت على أن " يعمل بأحكام قانون الطفل المرافق، ويلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه" ، فالحظر من أبرام عقد العمل قبل بلوغ سن الرابعة عشر أو العمل في إعمال موسمية قبل سن الثانية عشر حظر عام على جميع العمال سواء منهم الخاضعين لأحكام قانون العمل أو المستثنين من تطبيق هذه الأحكام، انظر: أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل،مرجع سابق، ص ١٤٩وما بعدها، وقد سار المشرع في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ،على ذات النهج الذي قرره قانون الطفل في هذا الشأن.

وللمزيد عن الحد الأدنى العام لتشغيل الأطفال، راجع: أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، حقوق الطفل في القانون المصري، مقارناً بالشريعة الإسلامية، شرح لأحكام قانون الطفل، ص ٣٨٩ وما بعدها.

كما قررت أحكام نظام العمل السعودي، بجواز تشغيل الطفل وهو الشخص الذي أتم الخامسة عشر من عمره ولم يبلغ الثامنة عشر،(المادة الثانية من نظام العمل)، وقد خصص المنظم الباب العاشر من النظام للأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال.

(٣) وللمزيد عن تنظيم العمل للأحداث، راجع: أ.د محمود جمال الدين زكي ،عقد العمل ،مرجع سابق ،ص ٣٤٢ وما بعدها، أ. د محمد أحمد إسماعيل،أ. د رمضان عبد ا صابر،مرجع سابق، ص ١٨٣ وما بعدها.

وعلى ذلك فيستطع الطفل إذا بلغ سن الرابعة عشر أن يبرم عقد العمل بنفسه أو عن طريق من ينوب عنه قانوناً حيث قضت محكمة النقض بأن المقصود بالمتعاقد هو الأصيل بشخصه أو بمن ينوب عنه قانوناً، وعلى ذلك فإذا "صدر التعبير عن إرادة إنشاء الالتزام ممن لا يملك التعاقد أصلاً فلا ينتج العقد أثره" .

نقض مدني جلسة ١٩٩٣/٤/١١م، الطعن رقم ١١ لسنة ٥٨ ق ، المدونة الذهبية للقواعد التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني للأستاذ عبد المنعم حسن، إصدار مركز حسن للدراسات القانونية المجلد ٣ ، ص ١٤٤٤.

ولقد برر هذا الفقه بقوله "كما أن العامل لن يضار لأن أجره يكون ضئيلاً في البداية بحيث يكون خصم نسبة الاشتراكات منه عبئًا ثقيلا عليه قد يدفعه إلى هجرة العمل المنتظم، كما أنه يكون صغير السن بحيث يكون أمامه بعد بلوغه سن ١٨ عامًا الوقت الكافي للاستفادة من أحكام تأمين العجز والمرض والشيخوخة ففي هذه السن الصغيرة تكون أخطار العجز والوفاة والشيخوخة ضئيلة للغاية بحيث تبرر عدم تأمينها مراعاة لمصلحة أخرى أولى بالرعاية وهي تكوين أجيال من الحرفيين والمهنيين"[(١)].

ويذهب بعض الفقه إلى أن هدف المشرع وقصده من هذا الشرط هو عدم الإثقال على أصحاب العمل بأداء اشتراكات لصغار السن حتى لا يحجموا عن تدريبهم فيفقد المجتمع بابًا هامًا من أبواب التمرين الحرفي والمهني[(٢)].

وينتقد أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي -وبحق- هذا القيد، ذلك أن حماية صاحب العمل لا تقتضي بالضرورة التضحية بمصالح العمال صغار السن، فيمكن تحقيق مصلحة صاحب العمل، مع حماية مصلحة العامل في نفس الوقت، وذلك بأن يقوم المشرع بإعفاء أصحاب الأعمال من عبء الاشتراكات، وإلقاء عبئها على الدولة التي تتحملها من قبيل سياسة تشجيع أصحاب الأعمال على اجتذاب صغار العمال بقصد تدريبهم وتعليمهم.

كما أن صغار السن معرضون لنفس المخاطر التي يتعرض لها الكبار، ومن ثم يكونون في حاجة للحماية كغيرهم من العاملين، وليس أدل على ذلك من أن المشرع نفسه أقر بذلك حينما قرر إخضاع هذه الفئة لأحكام تأمين إصابات العمل دون غيره من فروع التأمين الاجتماعي الأخرى (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين المرض تأمين البطالة) [(٣)].

---

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، ص ٩٧ ،أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٧م، ص ٥١، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق ص ١٢٦. د.محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٢) أ.د مصطفى محمد الجمال، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٦ وما بعدها.

ولم يورد المنظم السعودي- وحسناً ما فعل- هذا الشرط الذي قـرره المـشرع المصري والمتعلق بضرورة أن يكون العامل قد بلغ سن الثامنة عشر من عمره، لكـي يخضع لأحكام التأمين الاجتماعي.

حيث قررت المادة (١/٤) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل على جميع العمال دون أي تمييـز فـي الجـنس أو الجنـسية أو السن[1]، كما تطبق أحكام تأمين المعاشات على جميع العمال السعوديين دون تمييز فـي الجنس،بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون سن الستين.... الخ (المادة ٢/٤) من النظام .

د) انتظام علاقة العمل:

في الوقت الذي قرر فيه المنظم الـسعودي تطبيـق أحكـام نظـام التأمينـات الاجتماعية- **باستثناء تأمين فرع المعاشات والـذي يقتـصر تطبيقـه علـى العمـال السعوديين**- على كل من يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله، فإن المشرع المصري لا يكتفي لتطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م)، بمجرد وجود علاقة عمل بين العامل وصـاحب العمل حتى تسري أحكام هذا القانون، بل لابد من أن تكون هذه العلاقة منتظمة[2]، وقد أحالت المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي في تحديد القواعد والـشروط الـلازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة إلى قرار يصدر من وزير التأمينات.

وتطبيقًا لذلك فقد صدر قرار وزير المالية رقـم ٥٥٤ لـسنة ٢٠٠٧م، بـشأن القواعد المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقـانون رقـم (٧٩ لـسنة ١٩٧٥م) حيث نصت المادة (٢/١/ب) من هذا القرار على "أن تكون علاقة العمل التـي تـربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، وتعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الـذي

(١) وبذلك فإن أحكام المنظم السعودي في هذا الشأن قد ارتقت إلى ما تقرره مستويات العمل الدوليـة بهـذا الخصوص، الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (١٩٢٥/١٩م) بشأن المـساواة فـي المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) والاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالـة إصابة العمل.

(٢) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٢٦ وما بعدها.

يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل"[1].

ويتضح مما سبق بأن القرار الوزاري قد تضمن معيارين لانتظام علاقة العمل يكفي توافر أحداهما لكي يخضع العامل لأحكام قانون التأمين الاجتماعي وهذين المعيارين هما:

المعيار الأول- طبيعة العمل:

أن يكون العمل الذي يزاوله العامل مما يدخل بطبيعته في النشاط المهني لصاحب العمل، إما إذا استخدمه صاحب العمل في غير ما يمارسه من نشاط فإن العلاقة لا تكون منتظمة ومن ثم لا تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ولا يشترط وفقًا لهذا المعيار استمرار علاقة العمل لمدة معينة[2].

المعيار الثاني- معيار المدة:

تكون علاقة العمل منتظمة حتى ولو لم يدخل العمل الذي يقوم به العامل في النشاط المهني لصاحب العمل إذا كانت مدة العقد ستة أشهر أو أكثر، كما لو استخدم صاحب مصنع نسيج عاملاً لترميم حائط في المصنع واستمر العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر عندئذ تكون علاقة العمل منتظمة وتخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي[3].

ومما هو جدير بالملاحظة بالنسبة للمعيار الثاني أنه لا يمنع من تحايل أصحاب الأعمال عن طريق إنهاء عقد العمل قبل مرور ستة أشهر ومن ثم يمكنهم التهرب من الخضوع لقانون التأمين الاجتماعي، ويقلل بعض الفقه من أهمية هذه الملاحظة في

---

(١) وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٢٦٢ بتاريخ ١٩٧٦/١١/١٥م.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٤٨ وما بعدها.

وقد ورد استثناء المشتغلون في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل من الأحكام المتعلقة بإعانات إصابات العمل في مستويات العمل الدولية، وذلك بموجب الاتفاقية رقم (١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل،والاتفاقية رقم(١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٣) أ. د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٨.

الحياة العملية وذلك لأن المعيار الأول يكفل عدم التهرب إذا كان العمل يدخل في نشاط صاحب العمل[1].

ولقد استثنى المشرع من شرط انتظام العلاقة عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ فهؤلاء يخضعون لقانون التأمين الاجتماعي حتى ولو كانوا بصفة مؤقتة أو عرضية، وقد أراد المشرع حماية هؤلاء الأفراد على الرغم من عدم خضوعهم لقانون العمل[2].

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي أن ذلك لا يعد استثناء بالمعنى الصحيح ذلك أن العمل الذي يزاوله هؤلاء يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط فلو كلف مقاول شحن وتفريغ عاملاً بشحن أو تفريغ سفينة واحده فقط بحيث ينتهي العقد بإتمام شحن أو تفريغ هذه السفينة فان هذا العمل لا يعتبر عرضيًا رغم أنه مؤقت- لأنه يدخل في صميم ما يزاوله صاحب العمل من نشاط[3].

ثالثاً: العمال الأجانب:

تنص المادة (٢/ب-٣) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) على أنه "ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل، ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل".

ويتضح من هذا النص أن القانون يشترط لانتفاع العمال الأجانب في القطاع الخاص بالإضافة إلى الشروط السابق بيانها بالنسبة للعامل المصري (التبعية- الأجر- السن- انتظام العلاقة) الشروط الآتية:

١- أن لا تقل مدة عقد عمل الأجنبي عن سنة، فإذا كانت مدة العقد أقل من ذلك فلا ينتفع بمزايا التأمين الاجتماعي .

ويرى البعض- وبحق- أنه إذا كانت هناك مبررات في عدم انتفاع الأجنبي الذي تقل مدة عقده عن سنة من قانون التأمين الاجتماعي بكافة فروع التأمينات الواردة

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٥٤.

(٢) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٣) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٩.

فيه، إلا أنه لا يوجد مبرراً لحرمان الأجنبي ذي العقد المحدد لأقل من سنة من الاستفادة من تأمين إصابة العمل[1].

٢- أن توجد اتفاقية بين مصر ودولة العامل الأجنبي متضمنة استفادة العمال المصريين الذين يعملون لديها بقوانين التأمين الاجتماعي المطبقة بها[2].

ويلاحظ بأن شرط المعاملة بالمثل يرد عليه بعض الاستثناءات وتتمثل في الآتي:

الاستثناء الأول: إنه فيما يتعلق بالعامل الأجنبي الذي يعمل في مصر ويكون منتميًا إلى دولة لم توقع على اتفاقية معاملة بالمثل، ولكنه يظل خاضعًا لقانون التأمينات الاجتماعية إذا كانت مصر قد صدقت على اتفاقية دولية تقضي بالتزامها بتطبيق هذا القانون على أبناء هذه الدولة الأجنبية الذين يعملون في مصر دون اشتراط المعاملة بالمثل.

الاستثناء الثاني: إنه بالنسبة للعامل الأجنبي الذي يكون قد تمتع بالحق في التأمين الاجتماعي في ظل القانون السابق (٦٣ لسنة ١٩٦٤م) فإنه يظل متمتعًا بهذا الحق في ظل أحكام قانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم (١٩٧٥/٧٩م) حتى لو لم تكن دولته قد وقعت اتفاقية تعامل بمقتضاها المصريين العاملين لديها بالمثل، حيث تقضي المادة الثالثة من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) على: "أنه استثناء من أحكام المادة (٢) تسري أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقًا لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار".

الاستثناء الثالث: يتعلق هذا الاستثناء بالأجانب العاملين لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية الموجودة في مصر وكذلك العاملين بالهيئات والمنظمات الدولية، فهؤلاء جميعًا لا يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية المصري، ولو توافرت بشأنهم الشروط التي تطلبها القانون ولو كانت دولتهم قد وقعت مع مصر اتفاقية معاملة

---

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٢) سواء كانت هذه الاتفاقية دولية أو إقليمية أو ثنائية، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلي محمد الوزيري مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة الأولي، مرجع سابق، ص ١٣.

بالمثل، ويرجع ذلك إلى القواعد المستقر عليها في القانون الدولي، والتي بموجبها لا يخضع هؤلاء الأشخاص لقوانين دولة المقر وإنما تطبق عليهم النظم الخاصة بالهيئات الدولية التي يعملون بها، أو قوانين بلادهم بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي، مع ملاحظة أن المصري الذي يعمل في السفارات الأجنبية أو القنصليات يظل خاضعًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري[1].

ويخضع الأجانب العاملون في القطاع الحكومي في تنظيم علاقة عملهم لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م [2]، ومن ثم فأنهم يخضعون لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) طالما توافرت بشأنهم الشروط الواردة في هذا القانون

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص ٤٦٩ وما بعدها.

(٢) لقد اهتم المشرع في القانون رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣ بتنظيم تشغيل الأجانب داخل جمهورية مصر العربية وافرد لذلك المواد من ٢٧ إلى ٣٠ من القانون، حيث نصت المادة(٢٧) على انه" يخضع استخدام الأجانب في جميع منشات القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل، ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط".

كما قررت المادة (٢٨) بأنه "لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وان يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل".

ويتضح من خلال هذه النصوص بان المشرع يشترط عدة شروط لتشغيل الأجانب داخل جمهورية مصر العربية، وهذه الشروط هي:

١) ضرورة توافر شرط المعاملة بالمثل.
٢) ضرورة حصول الأجنبي على تصريح بالإقامة بقصد العمل.
٣) ضرورة الحصول على تصريح بالعمل من الوزارة المختصة.

وللمزيد عن تفاصيل هذه الشروط ، انظر: أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص ٤٠٣ وما بعدها، أ.د محمد أحمد إسماعيل أ.د رمضان عبدا صابر، مرجع سابق ، ص ١٧٩ وما بعدها.

وقضت محكمة النقض المصرية ، بأنه يشترط لتشغيل العمال الأجانب في أي مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية الحصول على ترخيص من وزارة القوى العاملة والتدريب وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة في مصر مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي .

نقض مدني ، جلسة ٢٠٠٥/٦/٥م ،الطعن رقم ١٠٨٠ لسنة ٧٤ ق ، مجلة المحاماة، العدد الرابع، عام ٢٠٠٤- ٢٠٠٥م ، ص ٦١١.

وكان وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب قد أصدر القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٣٦(تابع) وتاريخ١٣ فبراير١٩٨٢م، في شأن شروط الترخيص في العمل للأجنبي ثم أصدر القرار رقم ٤٣ لسنة ١٩٨٨م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٦٩ وتاريخ ٢١ مارس١٩٨٨م، في هذا الخصوص ومن أهم هذه الشروط عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية حاجة البلاد الاقتصادية ، الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة ، حصول الأجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.

والخاصة بالعمال الأجانب، بالإضافة إلى الشروط التي يتطلبها القانون بالنسبة للعمـال المصريين (التبعية - الأجر- السن- انتظام العلاقة)[1].

وفي المقابل فإن المنظم السعودي قرر عدم سريان أحكام تأمين فرع المعاشـات على العمال الأجانب ، حيث يقتصر تطبيق أحكام هذا الفرع على العمـال الـسعوديين دون غيرهم ، وتسري أحكام تأمين إصابات العمل على كل عامل أجنبي يعمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله[2]، بشرط أن لا يكـون عمله من الأعمال التي لا يستغرق إنجازها في المعتاد أكثر من ثلاثة اشهر، كالأطبـاء الزائرين والمستشارين ونحوهم[3]، وأن لا يكون من العاملين الذي يعملون فـي بعثـة دولية أو سياسية أو عسكرية، دون النظر إلى وحدة الجنسية بينه وبين الجهة التي يعمل بها [4]، وعلى ذلك إذا كان العامل الذي يعمل لدى هذه الجهات سعودي الجنـسية فإنـه يستفيد من أحكام نظام التأمينات الاجتماعية (فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية).

---

(١) د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٢٣ وما بعدها.

(٢) وقد نصت المادة (٣٣) من نظام العمل السعودي على انه" لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الـذي تعـده لهذا الغرض، ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:

١) أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل.

٢) أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التـي تحتاج إليها البلاد.

٣) أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل وتحت مسئوليته.

كما نصت المادة(٣٥) من هذا النظام على أنه" لا يغني عن رخصة العمل المشار إليهـا إي تـصريح أو ترخيص يكون مطلوباً من جهة أخرى للممارسة العمل أو المهنة".

وقد خصص المنظم السعودي الباب الثالث من النظام للأحكام المتعلقة بتوظيف غير السعوديين.

(٣) المادة(٥/ و) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

(٤) المادة(٣/٢- ب) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينـات الاجتماعيـة الـسعودي، والخاصـة بالتـسجيل والاشتراكات، كما قررت المادة (٥/٧) من نظام العمل استثناء العاملون غير السعوديين القـادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين من الخضوع لأحكام نظام العمل.

ثالثًا: سريان قانون التأمينات الاجتماعية على من هم في حكم خدم المنازل:

قضت أحكام الفقرة (ج) من المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) بسريان أحكام هذا القانون على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات [١].

وتطبيقًا لذلك فقد قررت المادة (٣/١) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م خضوع المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) والذين يتوافر بشأنهم الشرطان الآتيان:

الشرط الأول: أن لا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.

الشرط الثاني: أن لا يكون العمل الذي يمارسه العامل يدويًا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه[٢].

ويتضح من خلال ما قرره القرار الوزاري المشار إليه أن قانون التأمين الاجتماعية يسري على من هم في حكم خدم المنازل، ولكنه لا يسري على خدم المنازل بالمعنى الدقيق، ومما هو جدير بالذكر أن خدم المنازل ومن في حكمهم لا تسري بشأنهم أحكام قانون العمل المصري الحالي رقم (٢٠٠٣/١٢م) ولولا النص على سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي على من هم في حكم خدم المنازل صراحة ما كانوا قد استفادوا من أحكامه[٣].

---

(١) حيث يستبعد قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م من نطاق تطبيقه فئة خدم المنازل الذين أخضعهم لقانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠م ، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(٢٣) وتاريخ٥ يونيه١٩٨٠م، أ.د محمد أحمد إسماعيل،دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق ، ص١٥٦ هامش رقم(٣).

(٢) وقد كانت هذه المسألة منظمة من قبل بموجب قرار وزير التأمينات رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٧م والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ١٦٥ بتاريخ ١٩٧٧/٧/١٦م.

(٣) د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٢٤ وما بعدها، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق ص ٥٢.

وقد أوردت مستويات العمل الدولية حكماً يقضي بجواز استثناء خدم المنازل من الأحكام المتعلقة بإعانات إصابات العمل، وذلك بموجب الاتفاقية رقم(١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

وفي المقابل فأن المنظم السعودي قد نص في المادة (٥/هـ) من نظام التأمينات الاجتماعية، على استثناء واستبعاد خدم المنازل فقط من نطاق تطبيـق أحكـام النظـام وبالتالي فإن من هم في حكم خدم المنازل يستفيدون ويخضعون لأحكام النظام[١].

ويقصد بخدم المنازل من يقومون بالخدمة الشخصية المادية المتعلقة بالمعيـشة والتي تؤدى داخل المنزل، وعلى هذا يعتبر كل من يقوم بالنظافة داخل المنزل الخاص والسفرجي والطاهي، يعتبرون من الخدم لأنهم يقومون على قضاء حاجـات شخـصية للمخدوم أو لذويه داخل المنزل[٢]، أما إذا كان عمل الخادم خارج المنزل ولو كان فـي مكان ملحق به كالحديقة فلا يعد خادمًا بالمعنى الدقيق، وعلى هذا لا يعد خادمًا البستاني والبواب والسائق[٣] فهؤلاء يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية.

كما أنه يخرج من طائفة خدم المنازل من يقوم بعمل ذهني وليس يـدوي كالـسكرتير الخاص أو المدرس الخاص حتى ولو كان العمل الذي يؤديه داخل المسكن، فإنه لا يعتبر مـن الخدم ويخضعون نتيجة لذلك لقانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط القانونيـة

---

(١) على عكس ما قرره المنظم السعودي في نظام العمل، حيث استثنى خدم المنازل ومن في حكمهـم مـن الخضوع لأحكام النظام،(المادة٢/٧) من النظام.

وقد عهد النظام لوزارة العمل أن تقوم وبعد التنسيق مع الجهات المختصة بوضع لائحة خاصـة لخـدم المنازل ومن في حكمهم تحكم علاقتهم مع مستخدميهم ، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف منهم، وترفعها لمجلس الوزراء لإقرارها.

ويلاحظ هنا أن المنظم السعودي وفي نظام التأمينات الاجتماعية قد جعل عدم خـضوع خـدم المنـازل لأحكام النظام هو الأصل وأن الاستثناء هو خضوعهم وذلك فيما يتعلق بمن هم في حكم خـدم المنـازل على عكس ما قرره المشرع المصري في قانون التأمين الاجتماعي رقـم (١٩٧٥/٧٩م) حيـث جعـل خضوع هذه الفئة لأحكام القانون هو الأصل وأن الاستثناء عدم خضوعهم.

وقد أوردت مستويات العمل الدولية حكماً يقضي بجواز استثناء خدم المنازل من الأحكام المتعلقة بإعانات إصابات العمل ، وذلك بموجب الاتفاقية رقم(١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم(١٩٦٤/١٢١م)بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٢٠، أ. د مصطفى محمد الجمال، مرجع سابق، ص ١٨٩.

وقضت محكمة النقض المصرية، بعدم سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقـم ٧٩ لـسنة١٩٧٥م، على خدم المنازل وهم الذين يقومون بالأعمال المادية للمخدوم أو ذويه في مسكنه.

نقض مدني ، جلسة ١٩٩٧/٦/٨م ، الطعن رقم ٥٢٢٧ لسنة ٦١ ق ، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الثامنة والأربعون، جـ ٢، ص ٨٦٧، رقم ١٦٨.

(٣) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٥٥.

كما يخرج من طائفة خدم المنازل أيضًا خدم الفنادق وحراس العمارات الاستغلالية ومن يقوم بأعمال التمريض في العيادات الخاصة ذلك أن عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمن يعملون لهم وإنما يتصل بنشاطهم أو مشروعاتهم المهنية التي تستهدف الربح(١).

ويلاحظ أنه قد يجمع الشخص بين عمل يدوي وعمل ذهني أو عمل داخل المنزل وعمل خارج المنزل لحساب نفس المخدوم، ولتحديد صفة هذا الشخص ومعرفة ما إذا كان يخضع لقانون التأمين الاجتماعي من عدمه، يجب تغليب العمل الرئيسي أو الأصلي فإذا كان العمل الرئيسي أو الأصلي هو العمل اليدوي اعتبر من الخدم ولا يخضع بالتالي لقانون التأمين الاجتماعي، أما إذا كان العمل الرئيسي هو العمل الذهني اعتبر في حكم الخدم ومن ثم يستفيد من قانون التأمين الاجتماعي، وإذا تعذر الفصل بين العملين أو معرفة العمل الأصلي منها وجب أن تغلب الصفة التي تؤدي إلى خضوعه لقانون التأمين الاجتماعي لأن عدم الخضوع لقانون التأمينات يعتبر استثناء، والاستثناء لا يتوسع في تفسيره ويجب الرجوع إلى القاعدة العامة(٢).

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي بأنه وعلى الرغم من تعدد التبريرات التي ذهب إليها البعض حول الحكمة من استبعاد خدم المنازل من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) إلا أنها لا تعطي تبريراً منطقياً لهذا الاستثناء، حيث يري سيادته بأن السبب في هذا الاستثناء هو أن خدم المنازل كانوا – حتى وقت قريب - على علاقة بمخدوميهم ذات مضمون اجتماعي خاص، مؤداه أن يسأل المخدوم عن خدمة كما لو كانوا من أهل الدار، وأن هذه الفكرة رغم زوالها عملاً، ظلت عالقة بذهن المشرع فلم يفكر في حمايتهم بموجب النظام العام اكتفاءً بالحماية التي يتمتعون بها في ظل العلاقات الاجتماعية التقليدية وما قرره المشرع من خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠م(٣).

---

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، بند ٩٢ ،ص ١١٤.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٥٣ وما بعدها، أ. د مصطفى محمد الجمال، مرجع سابق، ص ١٩٠.

(٣) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٢٢ وما بعدها.

التوسع في دائرة الأشخاص المشمولين بتأمين إصابة العمل:

لقد توسع المشرع المصري في نطاق تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل حيث مد الحماية إلى فئات أخرى غير تلك التي تخضع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي بصفة عامة والتي أوضحناها فيما سبق.

حيث نصت المادة الثالثة من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) على أن:

"......كما تسري أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقًا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣م في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية".

وتنفيذًا لنص المادة المشار إليها فقد صدر قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م والذي قرر في مادته (٥٩) سريان الأحكام الخاصة بتأمين إصابة العمل على الفئات الآتية:

١) العاملون بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.

٢) المتدرجون[1] والتلاميذ الصناعيون[2].

---

(١) ويقصد بعقد التدرج العقد الذي يتعاقد بموجبه شخص غالبًا ما يكون صغير السن مع صاحب العمل بغية العمل لديه بقصد تعلم مهنة أو حرفة معينة، للمزيد عن عقد التدرج والتنظيم القانوني لهذا العقد، انظر: أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، مرجع سابق،ص ٤١١ وما بعدها، أ.د محمد أحمد إسماعيل أ.د رمضان عبد ا صابر، مرجع سابق، ص١٦٠وما بعدها.

وبذلك يكون المشرع المصري قد اخذ بما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن بموجب الاتفاقية رقم (١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل ، واللاتين قررتا سريان أحكامها على التلاميذ الصناعيين، ويخضع العامل المتدرج لأحكام تأمين إصابات العمل فقط سواءً كان هذا المتدرج يحصل على أجر أو كان لا يحصل على أجر راجع أ.د السيد محمد السيد عمران، شرح أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٩٧٥/٧٩م وتعديلاته مطابع السعدني، ٢٠٠٨/٢٠٠٧م، ص ٩٢.

وقضت محكمة النقض المصرية بسريان أحكام تأمين إصابات العمل على المتدرجين والتلاميذ الصناعيين، نقض مدني ، جلسة ١٩٩٣/٥/٢٠م ، الطعن رقم ٥١٩٦ لسنة ٦٢ ق ، مجموعة أحكام محكمة النقض ، السنة الرابعة والأربعون، جـ٢، ص ٤٦٦، رقم ٢١٢.

(٢) كما تمتد الحماية التأمينية من إصابات العمل في فرنسا على التلاميذ الصناعيين والمتدربين بموجب نص المادة (L412-8) من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي .

وللمزيد انظر :

Dupeyroux J.J., *Sécurité sociale*, Paris, Sirey, 10e éddition, 2000, p.80.

٣) الطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي.

٤) المكلفون بالخدمة العامة [(١)] .

٥) الملتحقون بعمل بعد سن الستين ولا يسري في شأنهم أحكام تـأمين الـشيخوخة والعجز والوفاة.

ومؤدى ذلك أن هذه الفئات لا تسري بشأنها أحكام فروع التأمين الأخرى (تأمين الشيخوخة والعجز- تأمين المرض- تأمين البطالة) حيث يقتصر خضوع هـذه الفئـة لأحكام تأمين إصابة العمل فقط.

ويخضع العمال الزراعيون لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري رقـم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، طالما توافرت فيهم شروط هذا الخضوع (السن وعلاقة العمل المنتظمة) وبذلك تمتد الحماية التأمينية من إصابة العمل لهذه الفئة من العمال الزراعيين [(٢)(٣)].

(١) وقضت محكمة النقض المصرية بسريان أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الخاضـعين لأحكـام قانون العمل الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة منتظمة دون التقييد ببلوغهم سن الثامنة عـشر ، كمـا تسري على المتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين فـي مـشروعات التـشغيل الـصيفي والمكلفين بالخدمة العامة.

نقض مدني ، جلسة ١٩٨٤/١/٣٠م ، الطعن رقم ١٢٤٩ لسنة ٥٣ ق ، مجموعة أحكام محكمة الـنقض السنة الخامسة والثلاثون، جـ١، ص ٣٤٥، رقم ٦٩.

(٢) وبذلك ترتقي أحكام المشرع المصري إلى المستويات الدولية المقررة في هذا الشأن بموجـب الاتفاقيـة رقم(١٩٢١/١٢م) بشأن التعويض عن حوادث العمل(الزراعة)، والاتفاقية رقـم (١٩٦٤/١٢١م) والتـي تقرر سريان أحكامها والمتعلقة بإعانات إصابات العمل على العاملين بالزراعة.

وعن وضع هذه الفئة في ظل أحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري السابق رقـم ٦٣ لـسنة١٩٦٤م انظر:أ.د محمد أحمد إسماعيل، دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعي اليمني، مرجع سـابق ، ص ١٤٧ هامش رقم(٢) .

(٣) وقضت محكمة النقض المصرية بخضوع العاملون في الزراعة لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م ، طالما توافرت بشأنهم الشروط الواردة في هذا القانون.

نقض مدني ، جلسة ١٩٩٢/٣/١٩م ،الطعن رقم ٣٣٦٩ لسنة ٥٩ ق ، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الثالثة والأربعون، جـ١، ص ٤٨١، رقم ١٠٤.

أما العمال الزراعيون الذين لا تربطهم بصاحب العمل علاقـة منتظمـة فـأنهم يخضعون لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠م[١][٢]، والذي يقرر الحق في المعاش في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة، ومن ثم فإن أحكام تأمين إصابة العمل لا تسري على هذه الفئة من العاملين[٣].

وفي المقابل قرر المنظم السعودي عدم سريان أحكام نظام التأمينات الاجتماعيـة على كل من يعمل في الغابات أو فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها، وكذلك على البحارة[٤]، ولا يمتد هذا الاستثناء إلى العمال الذين يعملون في تلك الأنشطة إذا كانوا من بين الفئات الآتية:

أ- الذين يشتغلون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتهـا، أو البحـارة الذين يعملون في منشآت بحرية تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها.

ب- الخاضعون لنظام العمل والعمال[٥].

---

(١) والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم(٢٣) وتاريخ ٥/ يونيه/ ١٩٨٠م.

(٢) وفى فرنسا اهتم المشرع بهذه الفئة حيث قرر شمولهم بالحماية التأمينية ضد إصابات العمل وفقا لأحكـام البـاب الخـامس مـن القـانون الزراعـي تحـت عنـوان Accidents du travail et maladies professionnelles وخصص الفصل الأول من هذا الباب للعاملين وفقا لمعيار التبعيـة فـي المجـال الزراعي وذلك تحت عنوان Assurance obligatoire des salariés des professions agricoles في المواد (L-751) وما يليها، وللمزيد انظر :
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=2F0C91BD6706FCECDB8452A448E06359.tpdjo14v_2?cidTexte=LEGITEXT000006071367&dateTexte=20100112

(٣) في مدى شمول العمال الزراعيين بالحماية التأمينية في التشريعات العربية، راجـع: أ.د أحمـد حـسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجـزء الـسادس، مرجـع سـابق ص ٥٠٦ وما بعدها.

(٤) وقد قررت مستويات العمل الدولية استبعاد فئة البحارة من نطاق تطبيـق أحكامهـا المتعلقـة بإعانـات إصابات العمل ،وذلك بموجب الاتفاقية رقم (١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم(١٩٥٢/١٠٢م) بـشان المعـايير الـدنيا للـضمان الاجتمـاعي، والاتفاقيـة رقـم(١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٥) وقد قررت المادة (٥) من نظام العمل سريان أحكام النظام على العمال في المنشآت الزراعية والرعوية التي تشغل عشرة عمال فأكثر، وكذلك على العمال في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها، والعمال الذين يقومـون بصفة دائمة بتشغيل الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو إصلاحها، كما قررت المادة (٣/٥) من نظـام العمـل بسريان أحكام النظام على عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها على خمسمائة طن.

ج- العاملون في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة.

د- العاملون في الشركات المنشأة وفق أحكام نظام الشركات أو نظام استثمار المال الأجنبي[1].

هـ- العاملون في المؤسسات الفردية التي يعمل بها عشرون عاملاً فأكثر.

و- العاملون في مقر صاحب العمل، الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له وفي حالة نقل أي منهم إلى الأعمال البحرية لدى صاحب العمل نفسه، فإنه يستمر منتفعًا بأحكام النظام متى قد طبق بشأنه.

وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي قد قرر في الفصل الثالث من الباب الثامن لنظام العمل- والمتعلق بالأحكام الخاصة بإصابات العمل-، قرر مد الحماية التأمينية لكافة العاملين في المنشآت التي لا تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

وبذلك فقد ألزم نظام العمل صاحب العمل في هذه الحالة علاج العامل وتعويضه في حال تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني[2].

---

(١) وقد صدر نظام الشركات بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٦) وتاريخ ١٣٨٥/٣/٢٢هـ الموافق ١٩٦٥/٧/٢١م، ويدرس حاليًا إصدار نظام جديد للشركات، كما صدر نظام الاستثمار الأجنبي بموجب المرسوم الملكي رقم م/١ و تاريخ ١٤٢١/١/٥ هـ،الموافق٢٠٠٠/٤/٢٠م.

(٢) وبذلك فإن المنظم السعودي منح العامل الخاضع لأحكام نظام العمل الحق في الحماية التأمينية من إصابات العمل طالما توافرت بشأن الإصابة التي تعرض لها ما يتطلبه نظام التأمينات الاجتماعية من شروط، المادة (١٣٤/ نظام العمل)، وفرض على صاحب العمل في هذه الحالة التزاماً بعلاج العامل وتعويضه، ويشمل هذا التعويض ، تعويض العامل عن أجره في حالة العجز المؤقت وكذلك تعويضه في حال ما إذا نتج عن الإصابة عجز كلي أو جزئي مستديم أو إذا أدت الإصابة إلى وفاة العامل - المواد (١٣٣و ١٣٧و١٣٨ من نظام العمل).

وقد أحال النظام في تحديد المقصود بإصابة العمل وفقًا لما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى أن تحديد الأمراض المهنية يتم وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية (المادة ١٣٤ من نظام العمل).

ونلحظ أنه فيما يتعلق بتقدير التعويض فإن النظام قرر قواعد للتقدير في المادتين (١٣٧و ١٣٨) من النظام، ولم يقرر تقدير التعويض وفقاً لما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، وكان من الجدير بالمنظم أن يقرر تقدير التعويض المستحق للعامل في حال تعرضه لإصابة عمل وفقًا لما هو مقرر من أحكام في نظام التأمينات الاجتماعية حيث أن اختلاف قواعد تقدير التعويض بين نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية سيؤدي إلى اختلاف قيمة التعويض المستحق للعامل وفق نظام العمل عن التعويض المستحق وفق أحكام نظام التأمينات الاجتماعية لعامل آخر تعرض لنفس الإصابة ونتج عنها ذات درجة العجز، وهو ما يعتبر إخلالاً واضحًا لمبدأ المساواة وقد يكون سبب ذلك أن التعويض المستحق وفق أحكام نظام التأمينات الاجتماعية تلتزم به المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في حين أن التعويض المستحق وفق أحكام نظام العمل يلتزم به صاحب العمل وحده.

المبحث الثاني

نطاق التطبيق من حيث المخاطر

إن تأمين إصابة العمل يغطي مخاطر متعددة ومتنوعة ، إلا أنها تشترك جميعها في سبب حدوثها: العمل الذي يؤديه العامل.

وباستقراء نص المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري (رقم ١٩٧٥/٧٩م) يبين أن تأمين إصابة العمل يغطي المخاطر الأربعة التالية:

١) الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول المرفق بالقانون.

٢) الإصابة نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه.

٣) الإصابة نتيجة الإجهاد أو الإرهاق من العمل.

٤) الإصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه لمقر عمله أو عودته منه.

وسوف نتناول في دراستنا تلك المخاطر الأربعة.

وفي المملكة العربية السعودية يغطي نظام التأمينات الاجتماعية الإصابات الناتجة عن كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل.

كما يعد في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس.

وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.

كما يغطي تأمين إصابات العمل الأمراض المهنية التي يثبت أن سببها العمل (المادة٢٧ من النظام).

ويتضح من خلال ما سبق ، أن المخاطر التي يغطيها تأمين إصابات العمل في نظـام التأمينات الاجتماعية، تتمثل في المخاطر الآتية:

١) الإصابة الناتجة عن حادث عمل، ويقصد بذلك الإصابة التي تحدث أثناء العمل أو من جراء ممارسته.

٢) الإصابة الناتجة عن حوادث الطرق، ويقصد بذلك الإصابة التي تحدث للمشترك أثناء طريقه من سكنه إلى محل عمله وبالعكس.

٣) الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بجدول الأمراض المهنية.

٤) الإصابة التي تحدث للمشترك أثناء تنقلاته التي يقوم بها بنـاءً علـى تعليمـات صاحب العمل[1].

ويتضح من خلال ما سبق بأن نطاق التطبيق من حيث المخاطر التـي يغطيهـا تأمين إصابة العمل في التشريع المصري، أوسع من نظيره السعودي .

حيث نص الأول على اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهـاد أو الإرهـاق مـن العمل، إصابة عمل، في حين أن النظام السعودي لم ينص على اعتبار هـذه الإصـابة إصابة عمل.

(١) أ.د. السيد عيد نايل ،الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٤٣ وما بعدها.

المبحث الثالث

نطاق التطبيق من حيث المكان

يعتد قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ١٩٧٥/٧٩م بإصابة العمل التي تقع للمؤمن عليه، سواء وقعت داخل أراضي الجمهورية أو خارجها، طالما كانـت علاقـة العمل مازالت قائمة بينه وبين صاحب العمل[١].

ويلاحظ في هذا الشأن أنه ، وطبقا لأحكام المادة (٦٩) من القانون، فإن المؤمن عليه لا ينتفع بأحكام العلاج والرعاية الطبية وتعويض الأجر طوال مدة إعارته أو انتدابـه خـارج البلاد، ومؤدى ذلك أن المعار أو المنتدب خارج البلاد لا يستفيد من الحقوق التأمينيـة التـي أشارت إليها المادة المذكورة، لكنه يستفيد من التعويض المقرر بسبب وفاته أو عجزه النـاتج عن إصابته التي تعرض لها أثناء مدة الإعارة أو الانتـداب، وإذا انتهـت مـدة الإعـارة أو الانتداب أو الأجازة للعمل بالخارج، وكان المصاب لا يزال عاجزاً عن العمل بسبب الإصابة وفى حاجة إلى علاج، فإنه يستحق عندئذ الرعاية الطبية وتعويض الأجر، وذلك بعد التحقـق من توافر الشروط اللازمة لاعتبار حالته إصابة عمل[٢].

ويتضح من خلال ما سبق أن المشرع المصري، قد أخذ بمبدأ شخصية القـانون عند تطبيق فرع تأمين إصابة العمل, حيث اعتد بالإصابة التي تحدث للمؤمن عليه حتى ولو وقعت خارج النطاق الإقليمي لجمهورية مصر العربية ,ويعد ذلك استثناءً من المبدأ العام الذي يأخذ به المشرع المصري، وهو تطبيق قانون التأمين الاجتمـاعي ((تطبيقـاً إقليميا))، بحيث يستهدف توفير الحماية الاجتماعية لكل من يتواجد على إقليم الدولة من وطنيين وأجانب، إذا ما توافرت بشأنهم الشروط التي يتطلبها القانون [٣].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر (تأمين إصابات العمل في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م)، يوليو ٢٠٠٩م، ص١٢.

(٢) المادتين (٧٦) ، (٨٩) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٩م.

(٣) ويقصد بمبدأ أو قاعدة إقليمه القانون في مجال التأمينات الاجتماعية أن يتحمل بأعباء التأمين ويستفيد من منافعه ومزاياه والحقوق التي يقررها كل من يتواجد على إقليم الدولة ,ولا يلتزم به أو يستفيد منـه مـن يتواجد خارجها، في حين أن مبدأ أو قاعدة شخصية القانون في مجال التأمينات الاجتماعية تعنى استفادة رعايا الدولة ومواطنيها من أحكام قانون التأمين الاجتماعي حتى ولو انتقلوا إلى خارجها نظرا للعلاقـة الدائنية التي تربطهم بهيئات وأجهزة التأمين الاجتماعي وتستمر هذه العلاقة حتى ولو تواجدوا خارج إقليم الدولة وتنشأ هذه العلاقة بمساهمة هؤلاء الأشخاص في أعباء التأمين الاجتماعي بدفع ما يجب عليهم من أعباء تأمينية واشتراكات .

وللمزيد عن الاتجاهات الفقهية بشأن التحديد المكاني لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية ,راجع أ.د محمد أحمد إسماعيل, حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق صـ ـ٤٤ وما بعدها .

وفي المقابل، لا يعتد المنظم السعودي في نظام التأمينات الاجتماعية بالإصـابة التي تلحق بالعامل والتي قد تكون ناتجة عن العمل الذي يؤديه ، وذلك في حالة مـا إذا وقعت الإصابة خارج المملكة العربية السعودية، وقد أورد المنظم على هـذا الأصـل بعض الاستثناءات.

حيث نصت المادة (٣١) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية على أنه:

١) "يغطي فرع الأخطار المهنية إصابات العمل المنصوص عليها في المـادة (٢٧) من النظام التي تقع داخل المملكة.

٢) يستثنى من حكم الفقرة السابقة الآتي:

أ- أطقم الطائرات، تستمر معاملتهم بموجب أحكام فرع الأخطار المهنيـة أثنـاء تواجدهم على الطائرات أو أثناء توجههم من المطار إلى محل الإقامة أو العكس في البلاد التي تصل إليها رحلات هذه الطائرات خارج المملكة، وإذا أصيب أي منهم أثناء ذلك يتولى صاحب العمل علاجه فـي البلـد الـذي حـدث فيـه الإصابة....

ب- أطقم وسائل النقل البرية والبحرية: تستمر معاملتهم بموجـب أحكـام فـرع الأخطار المهنية أثناء الرحلات الدولية خارج المملكة..." [١].

وتطبيقًا لذلك، قرر المنظم السعودي وقف تطبيق فرع الأخطار المهنيـة علـى المشتركين(السعوديين وغير السعوديين) الذين يوفدون في مهمة لحساب صاحب العمل خارج المملكة، كما يوقف تطبيقه على المشتركين الذين يرخص لهم بإجـازة دراسـية خارج المملكة حتى تاريخ عودتهم، ولا يؤدى صاحب العمل اشتراكات هذا الفرع عـن هؤلاء العمال اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ سفرهم، ويستأنف التزامـه بـسداد الاشتراكات من أول الشهر الذي يعودون خلاله للمملكة[٢].

ويتضح من خلال ما سبق أن المنظم السعودي قد أخذ(بمبدأ إقليميـة القـانون) عند تطبيق فرع تأمين إصابة العمل,كونه لم يعتد بالإصابة التي تقع خارج إقليم المملكة العربية السعودية ،وذلك على عكس ما قرره المشرع المصري، والذي اعتد في قـانون

(١) المادة (٣١) من اللائحة التنفيذية والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية.

(٢) المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتسجيل والاشتراكات.

التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) بالإصابة التي تحدث للمؤمن عليه سواء وقعت الإصابة داخل أراضي جمهورية مصر العربية أو خارجها، وفي تقدير الباحث فإن موقف المنظم السعودي في هذا الشأن لا يتفق مع الأهداف الإنسانية التي شرع من أجلها نظام التأمين الاجتماعي حيث أن عدم الاعتداد بالإصابة التي تقع للمشترك خارج المملكة العربية السعودية من شأنه حرمان المشترك الذي قد يكلفه صاحب العمل بأداء مهمة خارج المملكة ويتعرض خلال أداءه لهذه المهمة لإصابة عمل فيكون هذا المشترك عندئذ خارج نطاق الحماية التأمينية ، وكان من الجدير بالمنظم السعودي أن يسلك ذات النهج الذي اتبعه المشرع المصري في هذا الشأن وهو ما يتفق مع الأهداف الإنسانية للتأمين الاجتماعي؛ ولذلك ننشد بالمنظم السعودي اقتفاء أثر مثيله المصري.

كما يبدو للباحث بأنه إذا كان هناك مبرر لاستثناء المشتركين الذين يرخص لهم بإجازة دراسية خارج المملكة من الخضوع لأحكام تأمين إصابات العمل، والمتمثل في أن هذه الفئة وخلال تلك الفترة لا تؤدي عملاً، وبالتالي ليس من المتصور حدوث إصابة عمل بالنسبة لها.

فإنه لا يوجد ما يبرر استثناء المشتركين الذين يوفدون في مهمة لحساب صاحب العمل خارج المملكة من الخضوع لأحكام تأمين إصابات العمل.

وفي فرنسا قضت محكمة النقض بتمتع العامل بالحماية التأمينية ضد إصابة العمل، والمقررة في المادة (L411-1) من قانون التأمين الاجتماعي، وذلك طوال مدة ابتعاثه في مهمة لمصلحة صاحب العمل، شريطة وقوع الحادث بمناسبة العمل[1].

---

(1)*"Le salarié, victime d'un accident au cours d'une mission, a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu la mission pour un motif personnel "*
Cass. Soc. 19-7-2001.

منشور على : http://www.lexinter.net/JPTXT/accident_du_travail_en_mission.htm.

موقف المشرع المصري والمنظم السعودي من إصابة العامل الذي لم يشترك عنه صاحب العمل:

حسنا ما فعل المشرع المصري والذي قرر في المادة (١٥٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) بالتزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة المختصة[1].

ولاشك أن هذا التوجه يتفق مع الأهداف الإنسانية والاجتماعية التي قرر وشُرع من أجلها قانون التأمين الاجتماعي، ذلك أن المشرع المصري مد نطاق الحماية التأمينية للعامل وأسرته حتى لو تقاعس صاحب العمل أو تراخى في تسجيله في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، إلا أن ذلك لا يحول دون توقيع العقوبات المنصوص عليها - في المادة (١٨١) من القانون- على صاحب العمل لمخالفته أحكام قانون التأمين الاجتماعي كما أن موقف المشرع المصري في هذا الشأن يتفق مع ما قررته مستويات العمل

---

(١) وقد صدر منشور وزارة التأمينات رقم (٢) لسنة٢٠٠٤م، والصادر في ٢٠٠٤/٧/٢٦ بشأن قواعد تطبيق المادة ١٥٠ من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) حيث أوضح البند (أولا) من المنشور شروط تطبيق المادة (١٥٠) من القانون وهذه الشروط هي:

١) ألا يكون صاحب العمل قد اشترك عن المؤمن عليه خلال أسبوع من تاريخ التحاقه بالعمل لديه (المهلة المحددة بموجب أحكام المادة(٩) من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٧م).

٢) ثبوت علاقة العمل بعد انتهاء المهلة المشار إليها بإحدى الطرق الآتية:

أ- حكم قضائي نهائي.

ب- تحريات الهيئة التي تجريها في هذا الشأن بمعرفتها أو بمعرفة جهة أخرى.

ج- كافة طرق الإثبات الأخرى التي تقبلها الهيئة بموجب المستندات المقدمة من أصحاب الشأن.

٣) أن تثبت علاقة العمل بعد تحقق واقعة الاستحقاق وهي:

أ- بلوغ سن التقاعد.

ب- ثبوت العجز.

ج- الوفاة.

د- تقديم طلب صرف المعاش.

كما قرر البند(ثالثاً/٤) من نفس المنشور، بإلزام صاحب العمل الذي وقعت الإصابة لديه بالقيمة الرأسمالية للمعاش الإصابي أو القدر المستحق الصرف منه ، وذلك بافتراض أن معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة هو الأصل، ويتم تكملة حدود الجمع من المعاش الإصابي، وكذا الزيادة في قيمة التعويض الإضافي.

الدولية والواردة في الاتفاقية الدولية رقم١٩٦٤/١٢١م والصادرة عن منظمـة العمـل الدولية والتي قررت في المادة (٢/٩) بأنه لا يجوز إخضاع الحق في الإعانات لطـول مدة الاستخدام أو للتأمين أو لدفع الاشتراكات[1].

وعلى عكس ما ذهب إليه المشرع المصري , فقد اشترط المنظم السعودي فـي المادة (٢/٢٨) من نظام التأمينات الاجتماعية لاستحقاق العامل الذي يتعرض لإصـابة عمل للتعويضات المنصوص عليها في النظام، أن تكون الإصابة قد وقعت بعـد إتمـام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص، أو خـلال المهلـة المحددة لصاحب العمل لتسجيل عماله، أو خلال المهلة المحددة للعامل لطلـب تـسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن تسجيله، وبذلك فأن المنظم السعودي يكون قد علق الحماية التأمينية للعامل في حال تعرضه لإصابة عمل على قيام صاحب العمل بتسجيله في النظام.

ويبدو للباحث بأنه وعلى الرغم من أن ظاهر هذا الحكـم ومبتغـاة هـو قطـع الطريق أمام كل من يحاول الاستفادة من منافع وتعويضات النظام بغير وجه حـق، إلا أن ذلك الهدف يصطدم مع واقع العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل، فعلى الرغم من أن النظام قد منح العامل مهلة لطلب تسجيل نفسه في النظام في حال ما إذا تراخـى صاحب العمل أو تقاعس عن تسجيله، إلا أن الناحية العملية تؤكد على عدم اسـتطاعة العامل لتقديم مثل هذا الطلب خشية من أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد عمله إذا مـا علم هذا الأخير بما أقدم عليه العامل، الأمر الذي يؤدى إلى أن يظل العامل خارج نطاق الحماية التأمينية إذا ما تعرض لإصابة عمل.

فكان ينبغي على المنظم السعودي أن يمد المظلة التأمينية للعامل الذي يتعـرض للإصابة حتى ولو كان ذلك العامل غير مسجل في النظام طالما استطاع هذا الأخير أن يثبت حقيقة قيام العلاقة العقدية بينة وبين صاحب العمل خلال الفترة التي وقعت فيهـا الإصابة ولاشك أن هذا الموقف هو ما يتفق مع الأهداف الإنسانية والاجتماعيـة التـي

---

(١) وقضت محكمة النقض المصرية بالتزام هيئة التأمينات الاجتماعية بالوفاء بالمـستحقات التـي يقررهـا القانون لمن يسري عليهم، ولو لم يكن صاحب العمل قد اشترك عنهم.

نقض مدني، جلسة١٩٩٣/١٢/٢٣م، الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٦٢ ق ، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الرابعة والأربعون، جـ٣، ص ٥١١، رقم٣٧٧.

شُرع من أجلها نظام التأمين الاجتماعي, وعندئذ تستطيع الجهات والمؤسسات الحكومية متمثلة في وزارة العمل والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بما لها من صـلاحيات وسلطات أن تفرض العقوبات الرادعة على صاحب العمل لعدم تقيده بما تفرضه أحكام نظام التأمينات الاجتماعية عليه من التزامات، لا أن يتحمل العامل تبعيـة تقـاعس أو تراخى صاحب العمل في تسجيله بالنظام وذلك بحرمانه من الحماية التأمينية .

ومن جانب أخر قد قررت المادة (١/٣٢) من لائحة تعويضات فرع الأخطـار المهنية بعدم قبول الإصابة كإصابة عمل إلا إذا وقعت لعامل اشترك عنه صاحب العمل في فرع الأخطار المهنية وسدد عنه بالفعل الاشتراكات المستحقة قبل حدوث الإصـابة وقد أوردت الفقرة (٢) من المادة نفسها بعض الاستثناءات على هذا الشرط.

ويؤخذ على هذا الحكم الذي قررته لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية ما يلي:

١) أن الحكم الوارد في المادة (٣٢) من لائحة تعويـضات فـرع الأخطـار المهنيـة والمعدلة بموجب قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٤٢/تأمينات بتاريخ ١٤٢٥/١/٨هـ، الموافق ٢٠٠٤/٢/٢٩م، يتضمن مخالفة واضحة وصريحة لحكم المادة (٣/٥٤) من نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بموجب المرسـوم الملكـي رقم م/٣٣ وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ والتي تنص على أنه:

"لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات في استحقاق العامل للتعويضات".

وحيث أن اللوائح التنفيذية الصادرة بخصوص تنفيـذ أي نظـام، يجـب أن لا تتضمن حكما مغايراً أو مخالفا لأحكام النظام ، وذلك تمـشيا والتزامـا بمبـدأ تـدرج التشريع[1]، والذي يستلزم عدم مخالفة التشريع الأدنى وهو ما يتمثل في هـذه الحالـة بـ(لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية) لأحكام التشريع الأعلى والمتمثل في هـذه الحالة بـ(نظام التأمينات الاجتماعية)، وإن حدث مثل ذلك فيعتبر التشريع الأدنى غير

---

(١) حيث أن التشريع تتعدد أنواعه حسب أهمية الموضوعات التي يتناولها وهذه الأنواع متدرجة أعلاها هو التـشريع الأساسي، أي الدستور، يليه في القوة التشريع العادي، أو ما يسمى أحيانا بالتشريع الرئيسي وأحيانا بالقانون، ثـم يليه أخيرا التشريع الفرعي أو اللوائح التي تصدرها الهيئات التنفيذية لتنفيـذ القـوانين، ومقتـضى مبـدأ تـدرج التشريعات في القوة أن التشريع الأدنى يجب أن لا يخالف التشريع الأعلى فلا يخالف التشريع العـادي التـشريع الدستوري، ولا يخالف التشريع الفرعي التشريع العادي أو الدستوري، فان حدث ذلـك وجـب تغليـب التـشريع الأعلى، د.عبد الفضيل محمد أحمد، مبادئ القانون في ظل الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، دار النهضة العربية، بدون تاريخ، فقرة ٧٦ ص٧٨.

شرعي ولا يجوز التمسك بما تضمنه في مواجهه الغير، بل يجب عندئذ الالتزام وتنفيذ ما ورد من أحكام في التشريع الأعلى.

٢) إن العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية هو المتضرر في حال ما إذا تعرض لإصابة عمل وتقرر عدم قبولها لعدم التزام صاحب العمل بسداد الاشتراكات عنه، وكان ينبغي بالمنظم السعودي أن لا يحمل تبعية تأخر صاحب العمل أو تقاعسه في سداد الاشتراكات على عاتق العامل وذلك بحرمانه من الحماية التأمينية .

ولا يمكن القول بأن ما أوردته لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية من حكم في هذه المسألة كان عبارة عن وسيلة ضغط في مواجهة صاحب العمل غير الملتزم بسداد الاشتراكات، ذلك أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تملك صلاحيات وسلطات متعددة يمكن عن طريقها إلزام صاحب العمل بالتقيد بأحكام النظام وعدم مخالفتها، وفى ذات الوقت لا تتضمن الأضرار بحقوق العامل المشترك وذلك بحرمانه من الحماية التأمينية كما جاء في حكم المادة (٣٢) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية.

٣) إن موقف المنظم السعودي في هذه الشأن لا يتفق مع ما قررته مستويات العمل الدولية، حيث قررت المادة (٢/٩) من الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) الصادرة بشأن الإعانات في إصابات العمل، بأنه لا يجوز إخضاع الحق في الإعانات لطول لمدة الاستخدام أو التأمين أو لدفع الاشتراكات.

البـاب الـثانـي

المبادئ العامة لتأمين إصابة العمل والأمراض المهنية(الحادث بالمعنى الضيق ، والحادث بالمعنى الواسع)

تمهيد وتقسيم:

يشترط أن تتوافر في الإصابة الطابع المهني، أو بمعنى آخر أن يقـع الحـادث أثناء العمل أو بسببه، حتى يمكن اعتبار الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل.

وقد كان تأمين إصابة العمل عند نشأته لا يواجه إلا الحالات التي تقع في مكان العمل وأثناءه، وهو ما يطلق عليه(إصابة عمل بالمعنى الضيق)[1].

ومع تطور التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية ، لم يعد هناك محلاً لهـذا المعنى الضيق ، حيث أصبح تأمين إصابة العمل بمعناه الحديث يشمل الحوادث التي تقع بسبب العمل وأثناءه (الإصابة بالمعنى الضيق)، وكذلك الحـوادث التـي تقـع علـى الطريق(من وإلى العمل) [2].

وتعتبر التشريعات المرض المهني بمثابة" إصابة عمل" تقتضي حماية المؤمن عليـه، نظراً لان الضرر الناجم عن الأمراض المهنية سببه العمل أو المهنة التي يزاولها العامل.

وعلى ضوء ما سبق نقسم دراستنا في هذا الباب إلى فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: الأحكام العامة لحادث العمل وحادث الطريق.

الفصل الثاني: الأحكام العامة للأمراض المهنية والإصابة الناتجـة عـن الإجهـاد أو الإرهاق من العمل.

---

(١) راجع: أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي احمد البرعي، الوسيط فـي التـشريعات الاجتماعيـة، الجـزء السادس، مرجع سابق، ص ١٠٢٩ وما بعدها، حيث يرى سيادته بأنه قد يقصد بإصابة العمـل بـالمعنى الضيق، التمييز بين "الإصابة" وبين "المرض المهني" على اعتبار أن الإصابة يشترط توافر صفات معينه (المفاجأة، السبب الخارجي، المساس بجسم الإنسان)، في حين أن المرض المهني يحدد بموجب جـداول خاصة تلحق بقوانين التأمينات.

(٢) وللمزيد عن أهمية التمييز بين إصابة العمل بالمعنى الضيق ، وإصابة الطريق ، انظر: د.احمـد محمـد محرز، مرجع السابق،ص ٢٤١ وما بعدها.

الفصل الأول

الأحكام العامة لحادث العمل وحادث الطريق

تمهيد وتقسيم:

يقوم العامل بأداء عمله بكل تفان وإخلاص، ولأهمية تأمين العامل وجعله يشعر بالاطمئنان أثناء أداء العمل، قرر المشرع مد المظلة التأمينية لتـشمل الحـوادث التـي تحدث له أثناء العمل، أو أثناء ذهابه وعودته من مقر العمل، وبذلك يتحقق للعمال تأمين العيش المستقر والحياة الكريمة في حال تعرضهم للأخطار التي تهددهم، ومن بينها تلك التي تحدث لهم بسبب ممارسة المهنة.

و قبل الخوض في دراسة حادث العمل وحادث الطريق، يتعـين علينـا تحديـد وتوضيح ما هو المقصود بإصابة العمل....؟

تنص (المادة الخامسة /هـ) من قانون التـأمين الاجتمـاعي المـصري رقـم (١٩٧٥/٧٩م) على أنه يقصد بإصابة العمل "الإصابة بأحد الأمراض المهنيـة المبينـة بالجدول رقم (١) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمـل أو بـسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متـى تـوافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفـاق مـع وزيـر الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابـه لمباشـرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

كما نصت المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أنه :

"١- تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل، كمـا يعد في حكم ذلك أيضًا كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقة من مسكنه إلى محل عملـه وبالعكس، أو أثناء طريقة من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عـادة طعامـه أو تأدية صلاته وبالعكس، وتعد بذات الوصف الحوادث التي تحدث أثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل.

٢- تعد إصابات عمل الأمراض المهنية التي يثبت أن سببها العمل، كما تعد بالوصف ذاته الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة التالية......"

ويعرف المشرع الفرنسي، إصابة العمل Accident du travail في المادة (١/٤١١) من قانون التأمينات بأنها "الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأية صفة أو في مكان لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو رؤساء المشروعات"[١].

ويظهر من خلال النصوص السابقة أن من بين الإصابات التي يغطيها تأمين إصابات العمل تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق.

وعلى هدى ما تقدم نقسم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية حادث العمل.

المبحث الثاني: ماهية حادث الطريق.

(1) L411-1 dispose que :" Est considéré accident du travail quelle qu'en soit la cause L'accident survenu par Le fait ou à l'occasion du travail a toute personne salariée ou travaillant, á quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou ch éf d'entreprise.".

المبحث الأول

ماهية حادث العمل

تمهيد وتقسيم:

قد يتعرض العامل أثناء عمله لحادث ما بسبب العمل الذي يؤديه، وقد ينتج عن ذلك الحادث إصابته وعدم قدرته على العمل مؤقتًا incapacité temporaire أو عجزه المستديم incapacité permanante الأمر الذي يؤدي إلى انقطاع مورد رزقه ورزق أفراد أسرته الذين يعولهم.

وحتى يتمتع العامل بالحماية التأمينية la protection sociale في هذه الحالة، يجب أن تتوافر ثلاثة شروط: **الأول** لابد من وقوع حادث، **الثاني**: أن تتوافر علاقة سببية بين الحادث والعمل، **الثالث**: ألا تكون الإصابة راجعة إلى خطأ عمدي Faute intentionnelle أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل Faute inéxcusable.

وحيث إن هذا الشرط الأخير يعتبر من بين الحالات التي يُحرم فيها العامل المصاب من التعويض والتي سنتناولها بالدراسة في موضع لاحق[1]، فإننا نقتصر في هذا المبحث على دراسة الشرطين الأول والثاني.

وبناء على ما سبق نقسم دراستنا لهذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: المدلول القانوني لحادث العمل.

المطلب الثاني: الصفة المهنية للحادث (علاقة الحادث بالعمل).

---

(١) راجع ما سيتم توضيحه في هذا الشأن، ص ٢٥٠ وما بعدها من هذه الدراسة.

المطلب الأول

المدلول القانوني لحادث العمل

لم يرد في قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) أو في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي أي تحديد للمقصود بالحادث[١]، وبذلك لم ترتقي أحكام التشريع المصري والنظام السعودي في هذا الشأن إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في المادة (١/٧) من الاتفاقية الدولية رقم(١٩٦٤/١٢١م)، والتي طالبت الدول الأعضاء بوضع تعريف لعبارة "حوادث العمل" تحدد فيه الظروف التي تعتبر فيها حوادث الطرق وحوادث العمل.

وقد عرف الفقه المصري الحادث بأنه "الضرر الذي يلحق الجسم نتيجة تأثير خارجي مفاجئ"[٢].

أما موقف القضاء في مصر، فتذهب محكمة النقض المصرية بصدد تعريف حادث العمل بأنه "الإصابة التي تقع نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضررًا"[٣].

وانطلاقا من هذه التعاريف، استخلص الفقه أربعة شروط يجب توافرها حتى يعتبر الفعل حادثًا وهي: أن يمس الفعل بجسم الإنسان، وأن يكون هذا الفعل عنيفًا، وأن يكون مباغتًا، وأن ينشأ عن سبب خارجي[٤].

---

(١) د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٣٨ وما بعدها.

(٢) د. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، كلية الحقوق، جامعة الكويت، السنة التاسعة عشر، يناير ١٩٩٥م، ص ١٥٥.

(٣) نقض مدني ١٩٨٢/١١/٢٢م، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٦٧، ص ٦١٨.

نقض مدني ١٩٨٢/٤/١٨م، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٦٨، ص ٦١٩.

نقض مدني ١٩٧٦/١١/٢٧م، الطعن رقم ٣٧٥ لسنة ٤٠ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق الجزء الثاني، القاعدة رقم ١٩٢، ص ٢٦٤.

ويعد هذا القضاء – وبحق- انتصارًا لعدم اشتراطه بأن يكون الحادث عنيفًا.

(٤) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢١٤وما بعدها، د. حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق، ص ١٢٦، د.جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٤، أ.د محمد أحمد إسماعيل،دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص١٦٣ هامش رقم(٢).

كما جاءت جميع التشريعات الفرنسية الخاصة بحوادث العمل خالية من تحديد المقصود بالحادث، وبذلك فقد تُرك هذا التحديد للفقه والقضاء[1].

وقد استقر الفقه والقضاء في فرنسا على أن المقصود بحادث العمل هو "المساس بجسم آدمي نتيجة فعل عنيف ومباغت ناشئ عن سبب خارجي" أو بأنه "الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنيفة بسبب خارجي يحدث مساسًا بجسم الإنسان"[2].

إلا أن القضاء الفرنسي سرعان ما خفف من تلك الشروط فلجأ إلى إغفال شرط العنف فلم يعد يتطلب أن تنشأ الإصابة عن أفعال عنيفة كالسقوط والاصطدام أو الارتطام، وقد حكم باعتبار الإصابة الناتجة عن لدغة حشرة Piqûre d'insect إصابة عمل[3].

و يتضح مما سبق بأنه يشترط في الفعل حتى يعد حادثًا في مفهوم تأمين إصابات العمل ثلاثة شروط، هي أن يمس جسم الإنسان، أن يكون الفعل مباغتاً، وأن يقع بفعل قوة خارجية[4]، وهو عين ما يشترطه نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية[5].

---

(١) أ.د محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، العدد الأول، السنة التاسعة، يناير سنة ١٩٦٧م، ص١١.

(2) Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op.cit, p. 81.

(3) Cass. Soc. 17/1/1991, Lefébvre F., Mémento pratique sociale, Paris, Dalloz, 2000, p. 22.

وهو ما يذهب إليه أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي، حيث يري سيادته بأن (العنف) وإن كان يتوافر في الغالب من الحالات، إلا انه ليس هناك سبباً لاشتراطه في كل الأحوال.

راجع: أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص١٠٣٢.

(٤) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٢ وما بعدها، أ.د حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، بند ٢٥٣ ص ٢٣٦، وما بعدها، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق ص٢٠٥ وما بعدها، د. أحمد عبد التواب بهجت، مرجع سابق، بند ١٥٥، ص ١٧٥ وما بعدها.

(٥) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية مرجع سابق، ص ٣٤٣ وما بعدها.

وسنتناول فيما يلي دراسة هذه الشروط على النحو الآتي:

الشرط الأول: مساس الفعل بجسم الإنسان:

حتى يمكن وصف الحادث بأنه حادث عمل يجب أن ينطوي عليه مساس بجسم الإنسان ويؤدي إلى نتيجة معينة وهي إصابة المؤمن عليه بضرر جسماني قد ينتج عنه وفاته Décès أو عجزه Incapacité[(١)].

وبناء على ذلك فلا يعتبر حادث عمل ما يصيب العامل من تلف بملابسه أو بماله أو ما يصيبه من ضرر أدبي Préjudice morale في سمعته أو شرفه[(٢)].

ويؤخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع بحيث تمتد الحماية التأمينية لتشمل كل مساس بجسم الإنسان سواء كان هذا المساس عميقًا Profonde أو سطحيًا عضويًا Corporelle أو نفسيًا Moral، ولا يشترط لاعتبار الفعل مساسًا بجسم الإنسان أن يحصل احتكاك مادي بهذا الجسم ومن ثم فإن الاضطرابات النفسية والعصبية تعتبر مساسًا بجسم الإنسان ولو لم تصحبها إصابات عضوية Lésions corporelles أو جروح Plais[(٣)].

---

(١) د. ثروت فتحي إسماعيل، قانون التأمين الاجتماعي المصري وفقًا لأحدث التعديلات التشريعية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس،طبعة ٢٠٠٥م، ص ١٤٥، أ. عبد العزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل علما وعملا، مطبعة النهضة الجديدة، طبعة ١٩٦٧م، ص ٢٠، د. كامل الحلواني تأمين إصابات العمل (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، السنة العاشرة العدد الأول، يناير ١٩٦٨م.، ص ٢٢٨.

شئون عمال القاهرة، الدائرة الثانية(القضية رقم ١٠٥٩ سنة ٥٣ عمال جزئي) جلسة١٩٥٥/٣/٣٠م أ. حسن الفكهاني، المدونة العمالية، الجزء الثاني، الطبعة الاولى١٩٥٨م، ص ٦١.

(٢) فالضرر الأدبي لا يشمله تأمين إصابات العمل، وإنما يكون التعويض عنه وفقًا للقواعد العامة في المسئولية المدنية، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٢٢، د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٤٠ وما بعدها، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق،ص ١٥٢ وما بعدها.

نقض مدني، جلسة١٩٨٢/٥/٣١م، الطعن رقم ٨٤٠ لسنة ٤٧ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٧١، ص ٦٢٤.

(٣) أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٠٣٤ وما بعدها، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٠٧، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص ٦٢.

وبالفرنسي انظر:

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*,Op.cit., P.22.

ويثار التساؤل عن مدى تعويض العامل إذا ما نشأ عن الحادث إصابة جهازه التعويضي بما يترتب عليه تلفه وعدم صلاحية استخدامه، فهل يعد ذلك ضرراً جسمانياً ومن ثم تمتد إليه الحماية التأمينية أم لا يعد كذلك....؟

ذهب رأي[1] إلى أن المساس بهذه الأجهزة التعويضية لا يعد من قبيل إصابات العمل ولا يتم التعويض عنها طبقًا لقانون التأمينات الاجتماعية بل يكون التعويض عنها طبقًا للقواعد العامة في المسئولية المدنية إذا ما توافرت شروطها من خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر.

في حين يذهب رأي[2] آخر – وبحق- إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساسًا بجسم الإنسان نفسه نظرًا لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزء لا يتجزأ من جسم الإنسان الذي يستعين به لأداء عمله وقضاء حاجاته اليومية بصورة طبيعية وطالما أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهازه التعويضي فإن الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

ويرجع الفقه ذلك لما يجري عليه العمل من قيام هيئة التأمين الاجتماعي في مصر والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في السعودية بإصلاح واستبدال الأجهزة التعويضية باعتبار أن كسرها يعتبر من قبيل حوادث العمل[3].

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٩،د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٤٥ وما بعدها، د. على العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مطبعة مخيمر بالقاهرة، طبعة ١٩٦٥م، ص ١٤٥.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٥٤،ص ٢٣٧، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق ص ٢٢٢ وما بعدها، أ . عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص ٢١ وما بعدها.
وللمزيد عن مدى شمول الضمان في التشريعات المختلفة، لإصابة العمل التي يترتب عليها ضرر بالجهاز التعويضي للمصاب،راجع: د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق،ص ١٥٤ وما بعدها.

(٣) حيث تؤكد المادة (٨/٤٧) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) بأنه يقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما يأتي "توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية وذلك طبقًا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات".
وبالفعل صدر قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦م ونشر بالوقائع المصرية بالعدد رقم ١١٥ في ١٩٧٦/٥/١٨م والذي قرر في مادته الثانية أن تقوم الهيئة العامة للتأمين الصحي بصرف الأجهزة الصناعية اللازمة للمنتفعين إذا قرر طبيب الهيئة أن من شأن صرفها معاونة المريض أو المصاب على أداء عمله الأصلي، وحددت المادة الثالثة من هذا القرار الأجهزة الصناعية التعويضية التي يتم صرفها.
كما أوضحت المادة (٢٩/و) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، والمادة (٣/ج) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالتعويضات فرع الأخطار المهنية بأن تأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية ونحوها وتجديدها عند الحاجة داخل المملكة، متى كان تلفها أو كسرها لا يرجع إلى إهمال المصاب أو مخالفة تعليمات العلاج، تعتبر مما يدخل في العناية والرعاية الطبية الواجب تقديمها للعامل المصاب.

الشرط الثاني: صفه المفاجأة أو المباغتة soudaineté:

ويقصد بهذا الشرط بأن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجئة، وليست تدريجية بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني (كالسقوط chuteأو الانفجار Explosion أو الارتطام Choc)[1].

وعليه فإن الواقعة المسببة للحادث إذا ما استغرقت فترة زمنية طويلة فإنهـا لا تتصف بصفة الفجائية[2].

وينتقد جانب من الفقه في مصر اشتراط عنصر المفاجأة في الواقعة لاعتبارهـا حادث عمل، ويستندون في ذلك إلى أنه وفي أحوال كثيرة تتخلف صفة المفاجـأة عـن الحادث، وعليه فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وقد لا تدخل الإصابة التي تعرض لهـا العامل ضمن الأمراض المهنية مما يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية، ومن ناحية أخرى فإن العامل قد لا يشعر بالإصابة التي لحقته عند حدوثها، ولكـن تظهـر أعراضها بعد فترة من الزمن وعندئذ تكون المفاجأة متوافرة من الناحيـة الفعليـة وإن كانت أعراضها قد تأخرت في الظهور[3].

وقد حرص قضاء محكمة النقض المصرية في أحكامه المتواترة على اشـتراط عنصر المباغتة أو المفاجأة في الواقعة لاعتبارها إصابة عمل، فقضت بعـدم اعتبـار

---

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة ١٦١ ص ١٨٢ وما بعدها، د. على العريف مرجع سابق، ص ١٤٦، أ . عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص٢٠، أ. محمد حامد الصياد أ.ليلى الوزيري مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، مرجع سابق، ص٩.
نقض مدني، جلسة١٩٨٨/١٢/٢٦م، الطعن رقم ١٧٣٤ لسنة ٥١ ق، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة التاسعة والثلاثون، جـ٢، ص ١٤٣٩، رقم ٢٤٦.
محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة العاشرة(القضية رقم ٨٧٥ سنة ٥٥ عمال كلي، جلسة ١٩٥٦/٣/٢٧م)
أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٠.
محكمة القاهرة الابتدائيـة (القـضية رقـم ١٤٥٨ سـنة ٥٤ عمـال كلـي، جلـسة ١٩٥٥/٢/٢٦م)
أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٥.
(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢١٦، د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ١١١.
(٣) أ. د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٥٦، ص ٢٣٨، د.أحمد محمـد محـرز، مرجـع سابق، ص ١١٧ وما بعدها.

المرض النفسي حادث عمل لأن الإصابة به لم تكن نتيجة حادث وقع بغتة وإنما كانت وليدة حاله مرضية استمرت فترة من الزمن(١).

ويعد عنصر المفاجأة un fait soudain من جانب الفقه الفرنسي(٢) ، وكذلك الفقه المصري(٣)، من الأمور الهامة التي يتم من خلالها التمييز بين حادث العمل والمرض المهني والذي يتسم بالبطء والتدرج أو التطور البطيء غير الملموس، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثًا أو مرضًا تبعًا لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه.

وقد استقر القضاء الفرنسي على ضرورة أن يكون الحادث ناتجا عن عنصر مفاجئ حتى يمكن اعتبار الحادث حادث عمل(٤).

(١) نقض مدني، جلسة ١٩٨١/٤/٢٦م، الطعن رقم ٦٣٣ لسنة ٥٠ق، مجموعة عصمت الهواري مرجع سابق، الجزء الرابع، القاعدة رقم ٣٤٣، ص ٤٥٩.
نقض مدني، جلسة ١٩٧٩/٤/٢٢م، الطعن رقم ١١٤٩ لسنة ٤٨ق، مجموعة عصمت الهواري مرجع سابق، الجزء الثالث، القاعدة رقم ٣٦٢، ص ٥٢٩.

(٢) راجع :

Dupeyroux , Sécurité sociale, 10e éd, Op. cit, P.81.

(٣) أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، في القانون المصري، دراسة مقارنة) مرجع سابق، ص ٣٧.

(٤) وقضت محكمة النقض الفرنسية باستثناء الأمراض والإصابات التي تظهر تدريجيا Progressivement من نطاق حوادث العمل، مثل المشاكل الناتجة عن اتخاذ وضع معين متكرر un geste répeté في العمل.

Cass. Soc. No1543 26/6/1980.

ولا يعتبر حادث عمل إصابة العامل بمرض معدي Maladie contagieuse.

Cass. Soc. No 1656- 14/8/1991.

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., note 88, p.22.

ولا يشترط في الفعل المفاجئ أن يكون إيجابيًا فقد يتحقق هذا الفعل بالامتناع أو الترك، ومثال ذلك عدم توصيل الهواء النقي إلى عمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين في الماء[1].

ومتى كان الفعل مباغتًا فإنه يعتبر حادثا ولو كان أثره لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن، فالمباغتة صفة مشترطة في الفعل مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته ومثال ذلك سقوط العامل من فوق الآلة يعد حادثًا بغض النظر عن الفترة التي استغرقها ظهور آثار الحادث[2].

الشرط الثالث: الطبيعة الخارجية للحادث (الأصل أو السبب الخارجي) :

يقصد بهذا الشرط أن يكون الحادث قد وقع بفعل قوة خارجية Facteur extérieur عن جسم المصاب، وليس بسبب مرض هذا الجسم، بمعنى أنه يجب أن يقع الحادث نتيجة لسبب خارج عن جسم المصاب وليس راجعًا إلى سبب داخلي فيه كمرضه واعتلال صحته.[3]

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن الإصابة الناتجة عن حالة مرضية سابقة un état pathologique preéxistante لاتعد من قبيل إصابات العمل، وقد

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٧٤، د. على العريف مرجع سابق، ص١٤٧، د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٤١ وما بعدها.

(٢) أ.د محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص ١٦.

(٣) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٤٨، واستنادًا لتلك الصفة فقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الوفاة بسبب الحساسية للبنسلين لا تعتبر إصابة عمل لحدوثها بسبب من داخل جسم الإنسان.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٢/٥/٣١م، الطعن رقم ٨٤٠ لسنة ٤٧ق، مجموعة عصمت الهواري مرجع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٧١، ص ٦٢٤.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ٨٨ سنة ٥٦ عمال كلي)، جلسة ١٩٥٧/١/٢٨م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٨٥.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة العشرين(القضية رقم ٤٩٢ سنة ٥٥ عمال كلي)، جلسة ١٩٥٥/٥/٢م أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٧.

استُثني من ذلك أي حدث خارجي سبب أزمة قلبية لعامل مريض بالقلب متى كان ذلك الحدث نتيجة لزيادة إيقاع العمل rythme du travail[(١)].

ولا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديًا بل قد يكون معنويًا، فالوفاة نتيجة الخوف والفزع من رؤية الحريق تعتبر إصابة عمل، رغم عدم إصابة العامل بالاختناق فالأصل الخارجي وهو الحريق قد يؤدي إلى الموت حرقًا أو اختناقًا أو فزعًا وخوفًا[(٢)].

كما لا يشترط لاعتبار الإصابة حادث عمل أن يكون سببها عاملاً خارجيًا محضًا ذلك أن اشتراك عوامل داخلية facteurs intérieurs مع العوامل الخارجية في إحداث الإصابة لا ينفي عنها صفة حادث العمل فأي اشتراك لعامل خارجي في إحداث الإصابة يؤدي إلى اعتبارها إصابة عمل[(٣)].

ولقد كان هذا الشرط محل نقد شديد من جانب الفقه المقارن والذي يرى بأنه غالبًا ما تكمن أسباب حدوث الإصابة في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة (حركة خاطئة - صدمة نفسية)، فقطع يد العامل –على سبيل المثال- وهو يعمل أمام الآلة يرجع إلى سوء تقدير العامل أو لعامل نفسي داخلي لديه ترتب عليه مظهر خارجي وهو قطع اليد[(٤)].

ونتيجة لهذه الانتقادات فقد عدلت محكمة النقض الفرنسية عن اشتراط هذه الصفة (الأصل الخارجي) في الحادث، وقضت باعتبار الحادث الذي يقع للعامل نتيجة

---

(1) Cass. Soc. No 3559 – 18/7/1996, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*,Op. cit., note 88, p.22.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٥٨، ص ٢٣٩ وما بعدها، أ.د محمد أحمد إسماعيل دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص١٦٤، أ. محمد حامد الصياد أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص٩.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٧، د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(٤) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٥٩، ص ٢٤٠، أ . عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص ٢٠، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق،ص ١٤١ وما بعدها.

لعدم احترامه لقواعد الأمن والسلامة وكذلك الحادث الذي يقـع نتيجـة لتـسمم العامل حادث عمل [1]، وهو ما يأخذ به معظم الفقه المصري والـذي يـدعو محكمـة النقض المصرية إلى أن تتخلى عن هذا الشرط مراعاة للحقائق العلميـة والاعتبـارات الإنسانية[2].

---

(1) Cass. Soc. 23/3/1995.

Cass. Soc. 5/4/1990.

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., note 88, p.24.

(٢) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٤٨ وما بعدها، د. محمد حسين منصور، مرجـع سـابق ص ٢٠٨ وما بعدها، د. على العريف مرجع سابق، ص١٤٨، د. أحمد محمد محرز، مرجـع سـابق ص ١٤١، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص ٦٣.

المطلب الثاني

الصفة المهنية للحادث (علاقة الحادث بالعمل)

Le caractère professionnel de l'accident

تمهيد وتقسيم:

لا يكفي لاعتبار الحادث إصابة عمل أن تتوافر الشروط السالف الإشارة إليها بلا لابد أن يكون الحادث قد وقع "أثناء تأدية العمل أو بسببه" حيث عبرت المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري على أنه يقصد بإصابة العمل "الإصابة نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه....".

وعلى ذات النهج فقد نصت المادة (١/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنه "تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل أو يقع له بسبب العمل.....".

ويتضح من خلال ما سبق بأن المشرع المصري، وكذا المنظم السعودي يشترطان أن يقع الحادث أثناء تأدية العمل، أو أن يقع بسبب العمل الذي يؤديه المؤمن عليه، وذلك حتى يمكن اعتبار الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل .

تجدر الإشارة بأنه لا يشترط لاعتبار الحادث إصابة عمل توافر هذين الشرطين معًا وإنما يكتفي بتوافر إحداهما فقط[1].

وبناءً على ما تقدم سنقوم بدارسة وتوضيح المقصود بهذين الشرطين.

وعلى هذا النحو نقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: وقوع الحادث أثناء العمل.

الفرع الثاني: وقوع الحادث بسبب العمل.

---

(١) د. على العريف مرجع سابق، ص١٤٩، د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٤٢ وما بعدها، أ. محمد حامد الصياد، التأمينات الاجتماعية، تطبيقات عملية ، الكتاب الثالث، معاش وتعويض تأمين إصابات العمل، ابريل ٢٠٠٩م، ص ١٠.

الفرع الأول

وقوع الحادث أثناء العمل

L'accident survenu par le fait du travail

نلحظ في البداية أن المشرع المصري قد اختلف مع المنظم السعودي في صياغة هذا الشرط، ذلك أن الأول عبر عن هذا الشرط بالنص على أن تكون "**الإصابة نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل.....**"، بينما أطلق المنظم السعودي هذا الشرط من كل قيد فقرر بأن "**تعد إصابة عمل كل حادث يقع للمشترك أثناء العمل....**" ولم يقيدها بعبارة "**أثناء تأدية العمل**" كما ذهب إليه المشرع المصري.

ويعتبر الحادث واقعًا أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله في مكان العمل، حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل، ذلك أن المشرع قد افترض وجود هذه العلاقة في جميع الحالات كما لا يجوز نفيها(1).

ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمله فإنها تعتبر إصابة عمل أيًا كان سبب الحادث الذي أدى إلى هذه الإصابة سواء كان الحادث يرجع إلى خطأ صاحب العمل la faute de l'employeur أو إلى خطأ شخصي من الغير أو إلى قوة قاهرة Force majeure فإن الإصابة تعتبر إصابة عمل، بل إن الإصابة تعتبر إصابة عمل ولو كان الحادث الذي وقع يرجع إلى خطأ العامل المصاب شريطة ألا يكون هذا الخطأ عمديًا intentionnel أو جسميًا inéxcusable(2).

---

(1) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٥١، وما بعدها، د. على العريف مرجع سابق ص١٥١.

نقض مدني، جلسة ١٩٨١/٦/١٤م، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الرابع،ص ٤٥٧.

نقض مدني، جلسة ١٩٧٦/٥/٢٢م الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٤١ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة السابعة والعشرون، جـ ١، ص ١١٦٢، رقم ٢٢١.

(2) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٥١، وما بعدها،، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق ص ٦٣.

وحتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في حال إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، فلابد أن يثبت أن الإصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه .

ويقصد بمكان العمل Lieu du travail المكان الذي يؤدى فيه العامـل عملـه المتفق عليه مع صاحب العمل، أو أي مكان يتواجد فيه العامل بمناسبة تنفيذ هذا العمـل طالما كان خاضعًا لرقابة وإشـراف صـاحب العمـل soumise au contrôle et à l'autorité de l'employeur[1]، وبحسب الأصل يشمل مكـان العمـل المنـشأة أو المصنع أو الشركة، حيث يلتزم العامل بتنفيذ عمله في هذه الأماكن ويتسع مكان العمل ليشمل مداخل المنشأة وملحقاتها dependances [٢]، وبصفة عامة فإن مكـان العمـل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه ومن ثم فإنه إذا ما وقع حادث للعامل في هذه الأماكن حتى ولو كانت بعيدة عن مكان العمل فإن الإصابة الناتجة عنه تعتبر إصابة عمل وتغطى تأمينيًا[٣].

وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن مكان العمل يبدأ بالبوابـة الخارجيـة la porte extérieure لمكان العمل بحيث أن كل حادث يقع للعامل بدأ من هذه البوابـة يعتبـر حادث عمل طالما أنه وقع للعامل وهو تحت سلطة وإشراف وتبعية صاحب العمل[٤].

---

(١) وقضت محكمة النقض الفرنسية بعدم اعتبار الحادث الذي وقع لعامل عاد إلى المنشأة بعد انتهاء العمـل للبحث عن أدوات حادث عمل، لكون العامل قد خرج عن نطاق أشراف ورقابة صاحب العمل.
Cass. Soc. 11-12-1985.
Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Dalloz, Op. cit.,note 94, p.24.

(٢) وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن مكان العمل يغطي جميع أماكن المنشأة وملحقاتها
Cass. Soc. N0 4785 30-11-1995

وقد يكون الكانتين الواقع داخل المنشأة مكاناً للعمل
Cass. Soc. 5-1-1995.

أو خارج المنشأة
Cass. Soc. 7-4-1988.

وكذلك الجراج
Cass. Soc. 3-7-1987.

أو داخل مدرج خاص بالمنشأة
Cass. Soc. 7-11-1997.
Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Dalloz, Op. cit., p.23.

(٣) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سـابق، ص ١٨٠، د. ثـروت فتحـي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٥٢، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ١٧٨ وما بعدها.

(4) Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p.82.

وقد تستدعي طبيعة العمل انتقال العامل من مكان إلى آخر لتأديته كما هو الحال بالنسبة لسائق السيارة والوسيط التجاري VRP ومندوب التأمين، فإذا حدثت للعامل إصابة أثناء تجواله، وفي خط سيره الذي رسمه له صاحب العمل فإنها تعد حادث عمل أيًا كان المكان الذي وقعت فيه، ذلك أن العامل في هذه الحالة إنما كان يؤدي عمله وفقًا لما تقضي به تعليمات وأوامر صاحب العمل، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية[١].

وقد ثار تساؤل في الفقه المصري حول ما إذا وقع الحادث أثناء العمل وفي وقته، ولكن خلال فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل، فهل تعد الإصابة الناتجة عن ذلك الحادث إصابة عمل....؟

ذهب رأي في الفقه[٢] إلى أن الحادث في هذه الحالة لا يعد من قبيل إصابات العمل ومن ثم لا يغطى بتأمين إصابات العمل، ذلك أن وجود العامل أثناء العمل لا يكفى لاعتبار عمله مستمراً.

بينما ذهب الرأي الراجح من الفقه[٣]– وبحق- إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، وفي هذه الحالة يعد الحادث قد وقع أثناء العمل ومن ثم يعد الحادث حادث عمل، أما إذا ما قضى العامل فترة الراحة خارج مكان العمل ففي هذه الحالة لا يعد الحادث قد وقع أثناء العمل ومن ثم فانه لا يعد حادث عمل.

---

(١) وقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع للمندوب التجاري خارج المنشأة، حادث عمل
Cass. Soc. 3-9-1995, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p. 23.

(٢) أ.د محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية،طبعة ١٩٦١م، بند ٨٤٢، ص ٧٨٤، وأشار سيادته إلى الفقيه الفرنسي **ساشيه** الذي فرق بين أداء الراحة داخل مكان العمل، وبين قضاء الراحة خارج مكان العمل حيث اعتبر الأولى من قبيل حوادث العمل في حين لم يعتبر الأخيرة من قبيل حوادث العمل.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٦٥، ص ٢٤٣، أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٥ وما بعدها، أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق ص ١٨١، د. على العريف مرجع سابق، ص١٥٣ وما بعدها، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق ص ٦٤، د. أحمد عبد التواب بهجت، مرجع سابق، بند ٢١٠، ص ٢٣٦ وما بعدها د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٤٣ وما بعدها، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق ص ٢٢٣.

ويبدو للباحث أن الرأي الثاني هو الأولى بالإتباع ذلك أن فترة الراحـة إذا مـا قضيت في مكان العمل فإنها تعتبر امتدادًا لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالهـا لسلطة وإشراف صاحب العمل، وقد كان على المشرع المصري أن يكتفي باشتراط أن يقع الحادث أثناء العمل وليس أثناء تأدية العمل، وهو ما أخذ به المنظم السعودي ومـن ثم تعد كل الإصابات التي تحدث أثناء فترة العمل إصابة عمل فلا يكون هنـاك مجـال للاختلاف مثلما حدث في الحالة الماثلة.

وفى فرنسا يتفق كلا من الفقه(1)، والقضاء(٢) على اعتبار الحادث الواقع للعامل أثناء فترات الراحة période de repos أو فترات تناول الوجبـات répas حـادث عمل .

ويقصد بزمان العمل le temps du travail : وقوع الحادث خلال الساعات المحددة للعمل، أي في الفترة الكائنة بين موعد بدء العمل وموعد انتهائه، ويتسع زمان (وقت العمل) ليشمل الفترة التمهيدية السابقة على بداية العمل إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيدية كتغير ملابسه أو تسلم أدوات العمل.

كما يمتد زمان (وقت العمل) ليشمل ما يسمى بالفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل إلى التأخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل لارتـداء الملابـس أو تـسليم أدوات العمل، فإذا تعرض العامل لحادث خلال هذه الفترات (التمهيديـة أو التكميليـة) تعتبر الإصابة الناتجة عنه إصابة عمل وتغطى تأمينيًا(٣).

وقد تقتضي طبيعة بعض الأعمال ضرورة تواجد العامل في مكان العمل بصفة مستمرة مثل البواب والحارس، ومن ثم فإن أي إصابة تلحق العامل خلال وجودة بمكان العمل تعتبر إصابة عمل ناتجة عن حادث وقع أثناء تأدية العمل حتى ولو وقعت أثنـاء

---

(1) Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p.82.

(2) Cass. Soc. 5-1-1995, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.23.

(٣) د. ثروت فتحي إسماعيل،مرجع سابق، ص ١٥٣ وما بعدها، أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، في القانون المصري، دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص ٤٣ وما بعدها د. على العريف مرجع سابق، ص١٥١ وما بعدها.

نقض مدني، جلسة ١٩٨١/٦/١٤م، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجـع سابق، الجزء الرابع،ص ٤٥٧.

استئناف القاهرة، الاستئنافين ٧٤٦ سنة ٥٤ و ٤٢١ سنة ٥٥، أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٧٩.

فترة نوم العامل ذلك أن العامل طوال اليوم يكون خاضعًا لإشـراف ورقابـة صـاحب العمل[١].

فقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع لحارس العقار نتيجـة قيامة بإصلاح مصابيح الكهرباء بناءً على طلب مالك العقار، حادث عمل[٢].

ويعتبر في حكم تأدية العامل للعمل التوجه أثناء مواعيد العمل إلى خارج مكـان العمل بإذن من صاحب العمل absence autorisé، مثل الإصابة أثناء مغادرة العامل مكان العمل لقضاء حاجته، ويجوز أن يكون الإذن ضمنيًا، أما الإصابة في حالة مغادرة مكان العمل دون إذن من صاحب العمل فإنها لا تعد إصابة عمل[٣]، وهو ما يذهب إليه الفقه والقضاء في فرنسا [٤].

وقد قضت محكمة النقض المصرية باعتبار الحادث واقعًا أثناء العمل ولو وقع في غير الساعات المحددة للعمل مادام أن العامل كان يعمل بالفعل لمصلحة صاحب العمل[٥].

ويثور التساؤل أيضًا حول طبيعة الحوادث التي تقع للعامل المضرب فهل تعـد تلك الحوادث من قبيل حوادث العمل أم لا تعد كذلك....؟ وقبل التطرق لأراء الفقه فـي هذه الحالة، يجدر بنا تعريف الإضراب.

حيث عرفه الفقه في فرنسا بأنه "رفض جماعي ومدبر للعمـل، يظهـر قـصد العمال في التحلل مؤقتًا من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم"[٦].

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

استئناف الإسكندرية، الدائرة الثانية المدنية، الاستئناف رقم ٣٨٣ سـنة ١٢ ق، جلـسة ١٩٥٧/٢/٢٦م

أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ٨٦.

(2) Cass. Soc. 30-4-1997 n0 1874, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*,Op. cit., p.23.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص فقرة ٣٦٥، ص ٢٤٤.

(4) Dupeyroux , Sécurité sociale,10^{e} éd,Op. cit., p.82.

وقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع لعامل إثناء ذهابه إلى مبنى البلدية بأذن مـن صاحب العمل، حادث عمل.

Cass. Soc. 28-9-1983, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, ,Op. cit., p. 24.

(٥) نقض مدني، جلسة ١٩٨١/٦/١٤م، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجـع سابق، الجزء الرابع، ص ٤٥٧.

(6) Roger LATOURERIE, *Le droit francais de la grève*, Sirey, Paris, 1972, P.266

في حين عرفه الفقه في مصر بأنه "امتناع العمال عن العمـل امتناعًـا إراديًـا ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية"[(١)].

وقد عرفت محكمة أمن الدولة العليا (طوارئ) في مصر الإضراب بأنه "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"[(٢)].

ويعتبر الإضراب في جمهورية مصر العربية مشروعًا من الناحيـة القانونيـة حيث قررت المادة (١٩٢) من قانون العمل الحالي رقم (٢٠٠٣/١٢م) بأن للعمال حـق الإضراب السلمي على أن يكون إعلانه وتنظيميه من خلال منظماتهم النقابية دفاعًا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك طبقًا للضوابط والإجراءات المقـررة في هذا القانون[(٣)]، كما أن مصر كانت قد صادقت علـى الاتفاقيـة الدوليـة للحقـوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[(٤)] التي أقرتها الجمعية العامـة للأمـم المتحـدة فـي ١٩٦٦/١٢/١٦م وقد جاء في المادة (٨/د) من هذه الاتفاقية بأن "تتعهد الدول الأطراف في العهد بكفالة ما يلي:

(د) "حق الإضراب، شريطة أن يمارس وفقًا لقوانين البلد المعني".

---

(١) أ.د عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل(المشروعية- الآثـار القانونيـة)، دار النـصر للتوزيع والنشر، طبعة ١٩٩٢م، ص ٢٩، أ. د محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعـة الثالثـة مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣م، ص ٨٠٤ وما بعدها.

(٢) حكم محكمة أمن الدولة العليا(طوارئ) الصادر في ١٩٨٧/٤/١٦م، في قضية النيابة العامـة رقـم ٤١٩ لسنة ١٩٨٦م، الأزبكية، مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين، العدد ٨ يونيـو ١٩٨٧م، ص ١٤ حيث قضت بحق عمال السكك الحديدية في الإضراب.

(٣) وللمزيد عن أساس حق الإضراب وشروط وأثـار ممارسـته، راجـع: أ.د نبيلـة إسـماعيل رسـلان أ.د مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في ضوء أحكام القانون رقـم ١٢ لـسنة ٢٠٠٣م.

(٤) وقد صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (٥٣٧) وتـاريخ ١٩٨٧/١٠/١م، والمنـشور فـي الجريدة الرسمية، بعددها رقم (١٤) وتاريخ ٨ أبريل ١٩٨٢م، بالموافقة على انضمام مـصر لاتفاقيـة الحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية ١٩٦٦م والتي صادقت عليها مصر بتاريخ ١٩٦٧/٤/٨م.

وقد انقسم الفقه من حيث اعتبار الحادث الذي يقع للعامل المضرب حادث عمل أو عدم اعتباره كذلك إلى فريقين:

الفريق الأول[١]: يرى أن العامل المضرب لا يتمتع بحماية قانون التأمين الاجتماعي خلال فترة الإضراب حيث إن العامل خلال هذه الفترة يكون متوقفًا عن أداء العمل حتى ولو كان متواجدًا في مكان العمل، وبذلك يخرج العامل المضرب عن سلطة صاحب العمل وتبعيته والتي يشترط توافرها بين العامل وصاحب العمل في اللحظة التي يقع فيها الحادث لأعمال قانون تأمين إصابات العمل، وهو ما أخذ به القضاء الفرنسي والذي يعتبر أن العامل المضرب متوقف عن العمل خلال فترة الإضراب وليس لصاحب العمل أي سلطة عليه ومن ثم فإن الحادث الذي يقع للعامل خلال تلك الفترة لا يعد من قبيل حوادث العمل[٢].

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص ١٠٦٥ وما بعدها، أ.د محمد حلمي مراد، مرجع سابق، فقرة ٨٤٤، ص ٧٨٥ د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢١٤ وما بعدها، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق ص ٢٢٤، د. على العريف مرجع سابق، ص١٥٣، د. محمد سعيد عبد النبي خاف، تامين المسئولية من إصابات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس١٩٨١م، ص ١١٩ وما بعدها، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص٦٤.

(٢) وقد تعددت الأحكام القضائية التي توضح متى يعتبر العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، ومتى لا يعتبر كذلك:

Cass. Soc. N° 1747 (grève)
Cass. Soc. 4-10-1979,
Cass. Soc. 11-7-1996,
Cass. Soc. 29-5-1985,
Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op.cit., P.23.

الفريق الثاني[1] **:** يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى القول بأن الحوادث التي تلحق بالعمال المضربين خلال فترة الإضراب تعتبر من قبيل حوادث العمل ذلك لأن ممارسة الإضراب (في حدود الصور المشروعة) تعتبر حقًا للعامل ومن الطبيعي أن تكون الإصابة التي تلحق به أثناء ممارسة هذا الحق إصابة عمل، كما أن نشاط العامل وقت الإضراب ما هو إلا نشاط مهني يهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه.

(١) أ.د عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص ٧٢٥ وما بعدها، أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٨٣ وما بعدها.

الفرع الثاني

وقوع الحادث بسبب العمل

L'accident survenu à l'occasion du travail

إذا لم تقع الإصابة أثناء العمل فإن ذلك لا يعني غياب الحماية القانونية، ذلك أن تأمين إصابات العمل يمتد ليشمل الحادث الذي يقع بسبب العمل ولو وقع في غير مكان وزمان العمل(١).

وتعتبر الإصابة قد وقعت بسبب العمل، إذا ثبت أن الحادث الذي أدى إلى الإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل فلابد من وجود علاقة سببية lien de causalité أو رابطة موضوعية بين الحادث والعمل(٢)، وهو ما يذهب إليه الفقه الفرنسي(٣)، وقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع لعامل أثناء قيامة بعمليات الإنقاذ في حريق نشب في مكان العمل، حادث عمل(٤).

ويقع على عاتق العامل عبء إثبات charge de la preuve هذه العلاقة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير المحاكم(٥)، فإذا ما انتفت هذه العلاقة فإن الإصابة لا تعد

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٧٠، ص ٢٤٦.

(٢) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢١٣ وما بعدها، أ.د محمد أحمد إسماعيل، دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص١٦٤، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ١٠.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة العاشرة(القضية رقم ٧٥٩ سنة 55 عمال كلي) جلسة ١٩٥٦/٤/٢٩م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٤٧.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ٤٦٨ سنة 55 عمال كلي) جلسة ١٩٥٥/١/١٦م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٤.

(3) Dupeyroux , *Sécurité sociale*,10e éd, Op. cit., p.81.

(4) Cass. 21-12-1988 n0 4532, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.24.

(5) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٥٤، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٢٥ .

وللمزيد عن مفهوم علاقة السببية بين الحادث والعمل وكيفية إثباتها، راجع:أ. د جلال محمد إبراهيم مرجع سابق، ص ٢٣٧ وما بعدها.

إصابة عمل[1]، وإذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، فإنه يكفـي أن يكـون العمل أحد هذه الأسباب فلا يشترط أن يكون هو السبب الوحيد، وعلى ذلك تعتبر الإصابة ناشئة عن حادث وقع بسبب العمل في حالة ما إذا تربص عامل لأحد رؤسائه وقتلـه فـي غير مكان وزمان العمل بسبب قرار أصدره الرئيس بتوقيع جزاء تأديبي عليه[2].

أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فإنه لا يعد حـادث عمل، كما لو أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر وفي أثناء وجـوده بهـا توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية وحدثت بينه وبين شخص آخر مشاجرة ترتب عليها إصابته فإن هذه الإصابة لا تغطى بتأمين إصابات العمل[3]، ذلك أنه لا يكفـي أن يكون الحادث قد وقع بمناسبة العمل بل لابد أن يقع بسبب العمل[4].

وقضت محكمة النقض الفرنسية في تاريخ ٢٠٠١/٧/٢١م، بعدم اعتبـار وفـاة العامل الذي أوفد إلى مهمة عمل إلى باريس، وتوفي ليلاً على أثر اختنـاق بالغرفـة الفندقية التي كان يقيم بها حادث عمل، لكون أن الحادث قـد وقـع والعامـل متمتـع باستقلالية كاملة[5].

---

(١) وفي هذا تذهب محكمة النقض المصرية إلى أنه من الثابت أن العامل قد غرق في البحـر أثنـاء رحلـة - الاشتراك فيها اختياري- قام بها خلال إجازته السنوية مع فريق الجوالة بالشركة، مما تنقضي معـه علاقة السببية بين الحادث والعمل، أي أن هذا الحادث الذي أودى بحياته لا يعتبر إصابة عمل.
نقض مدني، جلسة ١٩٨١/٦/١٤م، الطعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٥٠ ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الرابع، ص ٤٥٧.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التـأمين الاجتمـاعي، مرجـع سـابق، ص ١٨٤ ومـا بعـدها د. كامل الحلواني، مرجع سابق، ص ٢٢٩، أ. أحمد شوقي المليجي،مرجع سابق، ص ٦٤.

(٣) أ.د السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٨ وما بعدها.

(٤) وخلافًا لحالة الحادث الذي يقع أثناء العمل والتي يفترض فيها المشرع وجود علاقة السببية بين الحـادث والعمل في جميع الحالات التي تقع أثناء العمل.
فإن علاقة السببية في الحادث الذي يقع بسبب العمل غير مفترضه بل لابد من إثباتها عن طريق إثبـات أن العمل هو السبب في وقوع الحادث.
ونود أن نشير إلى أنه من بين التوصيات التي ذهب إليها بعض المـشاركون فـي مـؤتمر التأمينـات الاجتماعيـة بـين الواقـع والمـأمول ٢٠٠٢م، والـذي عقـد فـي جامعـة الأزهـر، الفتـرة من ١٣ إلى١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م، هي تعديل معنى وضوابط إصـابة العمـل وذلـك باسـتبدال عبـارة "الإصابة بسبب العمل" لتكون "الإصابة بمناسبة العمل".

(٥) انظر حكم محكمة النقض على شبكة الانترنت:
http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/arret_no_1160.html .

المبحث الثاني

ماهية حادث الطريق[1]

تمهيد وتقسيم:

نظرًا لكثرة عدد الحوادث التي يتعرض لها العمال أثناء ذهابهم أو إيـابهم مـن وإلى العمل فقد تدخل المشرع المصري وكذا نظيره السعودي ليبسط حمايته للعمال إلى أقصى درجة ممكنة وذلك بشمول تأمين إصابات العمل لحوادث الطرق التي يتعـرض لها العامل في طريقه من والى العمل.

وبناء على ما سبق سنتناول بالدراسة تحديد المقـصود بحـادث الطريـق فـي التشريع المصري والنظام السعودي مع بيان الشروط التي يتطلبها المـشرع لاعتبـار الحادث حادث طريق، ثم نعرج إلى بيان المقصود بعوارض الطريـق وأثرهـا علـى الحماية القانونية لحادث الطريق، كما يجدر بنا توضيح الأساس القانوني الـذي اسـتند عليه المشرع لمد الحماية التأمينية للعامل في حال تعرضه لحادث طريق.

وعلى هدى ما تقدم نقسم دراستنا لهذا المبحث إلى ثلاثة مطالـب علـى النحو الآتي:

المطلب الأول: أساس الحماية القانونية لحادث الطريق.

المطلب الثاني: تحديد المقصود بحادث الطريق.

المطلب الثالث: عوارض الطريق.

---

(١) ولقد كان أول تدخل من قبل المشرع المصري لتغطية حوادث الطريق بالحماية التأمينية بمقتضى القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٩م(مادة ١/ب) والذي لم يطبق طويلاً وحل محله القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩م لينص على ذات الحكم (مادة ١/ج)، د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

المطلب الأول

أساس الحماية القانونية لحادث الطريق

إذا كان حادث الطريق يعد من المخاطر التي يغطيها تأمين إصابات العمـل إلا أنه في الواقع يتمتع بقدر من الاستقلالية عن حادث العمل هذا الاستقلال هو الذي أسبغ على حادث الطريق نظرة خاصة من قبل الفقه، مما جعل التساؤل يثور حـول أسـاس الحماية القانونية لحادث الطريق[1].

وقد انقسم الفقه بشأن ذلك إلى اتجاهين أولهما يرى أن أساس الحماية هي الإرادة الصريحة للمشرع، وثانيهما يرى أن رابطة التبعية هي أساس الحماية.

ونتناول فيما يلي كل رأي على حدة.

الرأي الأول: إرادة المشرع الصريحة هي أساس الحماية:

طبقًا لهذا الرأي فإن إرادة المشرع الصريحة هي التي تحدد متى يعتبر الحـادث حادث طريق ومتى لا يعتبر كذلك، فالمشرع بإرادته فقط هو الذي قرر باعتبار حوادث الطريق من قبيل حوادث العمل ويعود ذلك لاعتبارات إنسانية محضة أهمها كما يـذهب البعض هو انتشار حوادث السيارات بصورة مفزعة[2].

ويشن أنصار هذا الاتجاه هجومًا على أنصار فكرة التبعيـة كمعيـار لأسـاس الحماية القانونية، حيث إن علاقة التبعية هذه لا يمكن اعتبارها أساسًا للحماية ودليل ذلك أن العامل وفي أثناء طريقه من وإلى العمل لا يكون خاضعًا بأي صورة مـن الـصور

---

(١) يعتبر حادث الطريق من قبل الأخطار المهنية التي لم ينص عليها في قوانين بعض الدول إلا في الآونـة الأخيرة ويعود ذلك إلى ما أدى إليه تطور الحياة وتعقدها مما جعل حوادث السيارات تـزداد بمعـدلات كبيرة.

أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحـوادث الطريـق، مجلـة العلـوم القانونيـة والاقتصادية، كلية الحقوق-جامعة عين شمس، السنة الحادية عشر، العدد الثـاني، يوليـو١٩٦٩م، ص ٦٤٩.

(٢) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، أثر عوارض الطريق على الحماية القانونيـة للعامـل، منـشاة المعـارف الإسكندرية، طبعة ٢٠٠٨م، ص ٣٥ وما بعدها.

لسلطة صاحب العمل، كما أن أساس سلوك الطريق الطبيعي للعمل لا يجد سنده في علاقة العمل، وإنما في إرادة المشرع متمثلة في قانون التأمين الاجتماعي.

الرأي الثاني: رابطة التبعية أساس الحماية:

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى اعتبار أن رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل تعتبر هي الأساس للحماية القانونية التي أضفاها المشرع على حوادث الطريق فهي التي تقرر للعامل المصاب الحماية التأمينية من هذه الحوادث.

وحيث إن العامل مرتبط بعلاقة عمل مع صاحب العمل فإنه يكون خاضعًا لإشراف وسلطة صاحب العمل، وذلك بدءاً من مغادرة منزلة ذهابًا إلى جهة العمل وطوال الطريق المؤدى للعمل، وكذلك في الحالة العكسية[١].

ويبدو للباحث أن الاتجاه الأول هو الأولى بالإتباع نظرًا لسلامة حججه ومنطقه القانوني، ومع ذلك فإن ما ذهب إليه أنصار الاتجاه الثاني قد يصح في الحوادث التي تقع للمؤمن عليه أثناء تنقلاته التي يقوم بها بقصد أداء مهمة كلفه بها صاحب العمل والتي نص عليها المنظم السعودي صراحة[٢].

وتجدر الإشارة إلى أن معيار التفرقة بين حادث العمل وحادث الطريق في أن الأول يقع أثناء الفترة التي يخضع فيها العامل لإشراف وسلطة صاحب العمل بعكس حادث الطريق حيث لا توجد هناك علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل[٣]، ولا تظهر أثر لهذه التفرقة فيما يتعلق بالعمال الذين لا يكون لهم مقر عمل ثابت كالمندوبين فإنه لا يتصور بالنسبة لهم حادث طريق، بل يعتبر كل حادث يقع لهم في الطريق من قبيل حوادث العمل[٤].

---

(١) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص٢٣٦ وما بعدها.

(٢) المادة (١/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

(٣) ويقيم المشرع الفرنسي أهمية كبيرة للتفرقة بين حوادث العمل وحوادث الطريق، سواءً بالنسبة للاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل أو بالنسبة للأداءات التي يحصل عليها العامل، وللمزيد راجع:
أ.د محمد لبيب شنب،مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق،مرجع سابق،ص٦٥٠ وما بعدها.
Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p. 84.

(٤) أ. محمد حامد الصياد أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر مرجع سابق، ص ١١.

المطلب الثاني

تحديد المقصود بحادث الطريق

تمهيد وتقسيم:

قررت المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)، بأنه يعتبر في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي(١).

كما قررت المادة (١/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنه يعد في حكم إصابة العمل كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقة من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس(٢).

---

(١) وهو ذات التعريف الوارد في القانون رقم ١٩٦٤/٦٣م حيث قررت الفقرة الأخيرة من المادة (١/د) بأن يعتبر حادث الطريق "كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".
ولم يتدخل المشرع المصري لتغطية حوادث الطريق بالحماية التأمينية إلا بمقتضى القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨م، وتواترت القوانين التالية لهذا القانون بالنص على اعتبار حادث الطريق من قبيل حوادث العمل والتي كان آخرها قانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم (١٩٧٥/٧٩م).
أما قبل عام ١٩٥٨م فلم يكن المشرع المصري ينص صراحة على مد المظلة التأمينية لحادث الطريق أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق،ص٦٤٩ وما بعدها.

(٢) ويختلف هذا التعريف عن التعريف الذي أورده نظام التأمينات الاجتماعية – الملغي والصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ، الموافق ١٩٦٩/١١/١٦م، حيث قررت المادة (١/٢٧) منه بأنه تعتبر إصابة عمل، الإصابة التي تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة.

وقد أدخل المشرع الفرنسي حوادث الطريق في نطاق قانون التأمينات الاجتماعية وذلك بمقتضى القانون رقم ٤٦/٢٤٢٦ الصادر في ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦م حيث قررت المادة ١/٤١٥ من هذا القانون على أنه "يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع للعامل خلال طريق الذهاب والعودة بين:

أ- مسكنه الرئيسي la résidence principale، أو مسكنه الثانوي résidence secondaire والذى يتصف بقدر معين من الاستقرار أو أي مكان آخر يتردد عليه العامل بصفة معتادة لأسباب عائلية والى مكان العمل.

ب- من مكان العمل إلى المطعم (المقصف) أو بصفة عامة المكان الذي يتناول فيه العامل- عادة - طعامه.

وتنطبق أحكام هذه المادة بشرط ألا يكون قد حصل توقف في الطريق أو انحراف عنه لباعث تمليه مصلحة شخصية أجنبية عن الحاجات الأساسية للحياة الجارية ومستقلة عن العمل" (١).

---

(١) وقد تعدل رقم هذه المادة دون أن يتعدل نصها ليصبح رقمها(٢/٤١١)، بموجب المادة رقم(٢٧) من القانون رقم ٦٢٤ لسنة ٢٠٠١م، والصادر في ١٧ يوليو٢٠٠١م، وتنص على:

" ….. l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.", Publié sur le site d'internet: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=0BD79745DF145B3B5DB81F17D028F30F.tpdjo06v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006156122&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20100103 .

ومن خلال استعراض النصوص القانونية يتبين أنه يشترط لاعتبار الإصابة حادث طريق **أولا:** أن تكون الإصابة نتيجة حادث[1]، **ثانياً:** أن يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعمل، فما هو مفهوم طريق العمل وكيف يمكن تحديده، وما هو المقصود بالطريق الطبيعي....؟

وعلى ضوء ما سبق نقسم دراستنا لهذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: مفهوم طريق العمل.

الفرع الثاني: المقصود بالطريق الطبيعي للعمل.

(١) وبالنسبة للشرط المتعلق بوجوب أن تكون الإصابة راجعة إلى حادث نحيل إلى ما سبق دراسته بخصوص تحديد المقصود بالحادث في مجال حوادث العمل، انظر ص ١١٣ وما بعدها من هذه الدراسة.

الفرع الأول

مفهوم طريق العمل

Trajet du travail

يتضح من نص المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) بأن طريق العمل يتحدد بمعيار زمني فقط، فالمشرع لم يحدد سوى نقطة واحدة للطريق وهي جهة العمل دون تحديد للنقطة الأخرى التي يتوجه منها العامل إلى مكان عمله أو التي يقصدها عند عودته من العمل.

فالمشرع المصري إذن يكتفي لاعتبار الحادث حادث طريق أن يقع للعامل أثناء توجهه إلى العمل أو أثناء عودته منه بصرف النظر عن الجهة التي يقصدها عند خروجه من العمل أو الجهة التي يتجه منها إلى العمل، فالعبرة بوقوع الحادث خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها العامل متجهًا إلى مكان العمل أو عائدًا منه[1].

وإذا كان من السهولة بمكان تحديد نهاية طريق الذهاب le parcours d'aller إلى العمل أيًا كانت النقطة التي انطلق منها العامل فهو ينتهي بمكان العمل، فإنه من الصعب تحديد نهاية طريق العودة le parcours de retour من العمل، ففي أي مكان ينتهي هذا الطريق؟ خاصة أن المشرع لم يحدد مكانًا لنهاية هذا الطريق......؟.

يذهب الرأي الراجح في الفقه[2] إلى أن طريق العودة ينتهي بتمام حالة العودة من العمل بصرف النظر عن المكان الذي يذهب إليه العامل، ويجب أن يتبع في ذلك معيارًا مرنًا يختلف بحسب كل حالة على حدة، فلو انصرف العامل من العمل متجهًا إلى السينما مثلا فإنه بدخوله السينما تنتهي رحلة العودة من العمل، أما عودته من السينما

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤٠٢، ص ٢٦٦، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص٦٧١ وما بعدها.
ويشترط أن يكون الوقت المستغرق هو الوقت المتناسب مع قطع الطريق للوصول، د. محمد سعيد عبد النبي خاف، مرجع سابق، ص ١٤٢.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ذات الاشارة السابقة، أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص٢٠١ ، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٨٥ وما بعدها.

إلى منزله فهي تتعلق برحلة العودة من السينما وليس من العمل، ومن ثم فإن الحادث الذي يقع للعامل في الطريق من السينما إلى المنزل لا يعتبر حادث طريق، وبالتالي لا يغطي تأمينًا وذلك على أساس أن الحادث يجب أن يقع أثناء الذهاب أو العودة من مباشرة العمل.

ويذهب بعض الفقه إلى أن المعيار الزمني الذي أخذ به المشرع المصري لتحديد طريق العمل من شأنه توسيع فكرة حوادث طريق العمل فهو سيؤدي إلى حماية هذا الطريق أيًا كان المكان الذي بدأ منه العامل رحلته ذهابًا إلى عمله ، وآيا كان المكان الذي توجه إليه العامل بعد انتهاء عمله وبالتالي فإن الحادث الذي يقع له خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه يعتبر من حوادث الطرق المغطاة تأمينيًا[1].

ويتحدد طريق العمل وفقا لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي بمعيار مكاني وزماني، حيث يقع هذا الطريق دائمًا بين نقطتين إحداهما مكان العمل والأخرى هي المسكن أو المكان الذي يتناول فيه العامل عادة طعامه أو تأدية صلاته[2].

---

(1) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٠، أ.د محمد أحمد إسماعيل،دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص١٦٥ وما بعدها.

ويذهب جانب من الفقه أنه من غير المقبول أن تؤخذ فكرة الطريق بمفهوم زماني فالطريق مسافة بين نقطتين ومن ثم لابد وأن تؤخذ بمفهوم مكاني ففكرة المكان بصدد الطريق هي فكرة ملازمة له بطبيعته ويدعو أنصار هذا الاتجاه المشرع إلى تعديل نص المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي لينص فيه بوضوح على الجهة المقابلة لمكان العمل وأن يعتد بموطن العامل كجهة مقابلة لمكان العمل لما لهذا المكان من مفهوم واقعي.

للمزيد عن مبررات ومزايا التحديد المكاني لطريق العمل وفقًا لما ذهب إليه أنصار هذا الرأي، راجع أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٤ وما بعدها،د.محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق ص ٣٣٣ وما بعدها.

(2) حيث قررت المادة (١/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية باعتبار – حادث عمل - كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس.

وطبقًا للبند أولاً: من التعميم الفني رقم (١) وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ، الموافق ٢٠٠١/٤/٢٨م، الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشأن تحديد مفهوم حادث الطريق المشمول بالحماية التأمينية في ضوء نص المادة (٢٧) من النظام.

فإنه يدخل في مفهوم السكن الصور الآتية:

١- المسكن المعتاد للمشترك ولو كان متعددًا.

٢- مسكن العائلة (الأب أو الأم، أو الأخوة أو الأخوات أو ممن لهم صلة قرابة أو نسب مع المشترك) سواء كان هذا المسكن داخل أو خارج المدينة التي بها مقر عمله.

ويتضح من خلال ما سبق أن المنظم السعودي – وحسنًا ما فعل - قد توسع في مفهوم المسكن ولم يقصر هذا المفهوم على المسكن الدائم.

كما يتحدد طريق العمل وفقًا للنظام السعودي بمعيار زمني أيضا بحيث لابد من أن يقع الحادث خلال الفترة الزمنية المناسبة للذهاب إلى العمل أو العودة منه[١].

وبذلك فإن المنظم السعودي سار على نهج المشرع الفرنسي والذي حدد هو أيضًا طريق العمل بمعيار زماني ومكاني يقع بين مكان العمل من ناحية وبين المسكن الأصلي أو الثانوي أو المكان الذي يتردد عليه لأسباب عائلية motifs familiales أو المكان الذي يتناول فيه طعامه من ناحية أخرى[٢]، و يشترط حتى يستفيد العامل (وفقًا للقانون الفرنسي) من الحماية التأمينية لحوادث الطرق أن يكون الغرض من اجتياز العامل لطريق العمل هو أداء العمل المتفق عليه وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية صراحة[٣].

ومن جانبنا نرى أن موقف المشرع المصري في هذا الشأن قد كان أفضل من موقف المنظم السعودي، حيث إن تحديد طريق العمل بمعيار زمني فقط من شأنه توسيع نطاق الحماية التأمينية للمؤمن عليهم وهو ما يعتبر من الأهداف الرئيسية لقانون التأمين الاجتماعي، وفي المقابل فإن تحديد طريق العمل بمعيار مكاني وزماني - كما فعل المنظم السعودي- سيؤدي إلى حرمان المشترك الذي قد يتعرض لإصابة عمل أثناء توجهه من عمله إلى نقطة أخرى لم يحددها النص الوارد في النظام من الحماية التأمينية كأن يذهب العامل بعد خروجه من عمله إلى مقر سكن أحد أصدقائه لزيارته أو لحضور مناسبة اجتماعية.

---

(١) حيث يشترط البند ثانيًا من ذات التعميم الفني المشار إليه بأن تكون أوقات الذهاب إلى العمل والعودة منه متناسبة مع مواعيد العمل ذاته بداية ونهاية، فإذا وقع الحادث للمشترك قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاجه الشخص المعتاد عادة للوصول إلى مكان العمل أو وقع الحادث بعد انتهاء العمل بوقت طويل يزيد عن الوقت المعتاد فإن الحادث لا يعتبر إصابة عمل.

(2) Dupeyroux , *Sécurité sociale*,10e éd Op. cit., p.83 et 84.

وعرّفت محكمة النقض الفرنسية محل الإقامة بأنه "كل مكان يتخذه الشخص سكنًا له بشرط أن يتصف بالاستقرار، فمحل الإقامة يتحدد في مفهومه القانوني بالمكان المعتاد للإقامة caractère de stabilité "

Cass. Soc. N.o 763, 31-3-1981, Lefébvre F.

(3) Cass. Soc. N.o 2651 28-6-1989, Ibid., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.24

الفرع الثاني

المقصود بالطريق الطبيعي للعمل[١]

Parcours normal

يعتبر الحادث حادث طريق منذ اللحظة التي يغادر فيها العامل باب منزله متجهًا للعمل[٢]، فالحادث الذي يقع في المصعد أو في حديقة العمارة يعتبـر حـادث طريـق شريطة أن تكون المغادرة بقصد الذهاب لمباشـرة العمـل exécution du contrat وليس لتحقيق غرض شخصي intérêt personnel ذلك أنه في هذه الحالة الأخيـرة فإن الحادث الذي يقع لا يعتبر من قبيل حوادث الطريق[٣].

ويشترط المشرع المصري وكذا نظيره السعودي لاعتبار الحادث حادث طريق أن يكون العامل قد سلك الطريق الطبيعي للعمل[٤].

---

(١) للمزيد عن تعريفات الطريق الطبيعي، راجع: د. محمد سعيد عبد النبي خاف، مرجع سابق،ص ١٤٣ وما بعدها، حيث سرد سيادته كافة الآراء التي قيلت في مفهوم الطريق الطبيعي.

(٢) د. كامل الحلواني، مرجع سابق، ص ٢٢٩ وما بعدها، أ. خالد على محمد الزومط، التامين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة في قانون الضمان الاجتماعي الأردني(دراسة مقارنة)، رسالة ماجـستير معهـد البحوث والدراسات العربية جامعة الدول العربية، ٢٠٠٤م،، ص ١١٣.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤٠٥، ص ٢٦٩،أ.د السيد عيد نايـل، الـوجيز فـي قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩٩ وما بعدها، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تـأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص٦٧٩.

وهو ما يذهب إليه الفقيه الفرنسي Dupeyroux:

" Le trajet doit être lié à l'exécution du travail. Ne sont pas considérés comme accidents du trajet, mais comme accients de droit commun, les trajets accomplis pour aller et revenir du lieu de travail, mais qui n'ont pas 'eté motiviés par l'exécution du travail: par example, trajets pour recevoir le salaire, pour accompli rune formalité, pour assister à une réunion de grévistes, pour réprondre à une convocation de la Caisse de Sécurité sociale,etc."

Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p. 84.

(٤) مادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)، والبند (ثانيًا) من التعميم الفنـي رقم (١) وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ، الموافق ٢٠٠١/٤/٢٨م، الصادر من المؤسـسة العامـة للتأمينـات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

ويذهب الفقه الفرنسي في تحديد الطريق الطبيعي بأنه الطريق الذي يبدأ من باب سكن العامل la porte de l'habitation، وينتهي عند البـاب الخـارجي للمنـشأة la porte extérieure[1].

ويتحدد هذا الطريق من حيث المكان ومن حيث الزمان في نفس الوقت.

فمن حيث المكان – لا تثور صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي إذا لم يكن هناك سوى طريق واحد للذهاب أو العودة من مكان العمل، ففي هذه الحالة يتعين على العامل اجتياز هذا الطريق في ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه، ويعتبر هذا الطريـق طبيعيًـا مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له[2].

وتثور مشكلة تحديد الطريق الطبيعي في حالة وجود عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل، وقد انقسم الفقه في ذلك إلى رأيين:

الرأي الأول[3]: يذهب إلى أن المعيار الذي يجب أن يعـول عليـه فـي تحديـد الطريق الطبيعي هو المعيار الموضوعي، بحيث يمكن القول أن الطريق الطبيعي هو الطريق الذي يسلكه الرجل العادي للـذهاب لمباشرة عمله والعودة منه لو وجد في نفس الظروف التي وجـد فيها العامل المصاب.

فالعبرة إذن بمعرفة سلوك الشخص العادي ويتوقف ذلك على عدة عوامل تؤثر في الاختيار، وهي طول الطريق ومدى خطورته بحيث يتحدد الطريق الطبيعـي بأنـه أقصر الطرق المؤدية إلى مكان العمل وأكثرها سهولة وسرعة وأقلها خطـورة، فـإذا توافرت هذه الصفات في طريق من الطرق المتعددة كان هو الطريق الطبيعي بحيث إذا لم يسلكه العامل وسلك طريقًا آخر فإنه لا يعتبر على الطريق الطبيعي.

---

(1) **Dupeyroux ,** *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p. 83 .

(٢) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٨٣ وما بعدها.

(٣) أ.د. أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص ١٢٤١ وما بعدها،أ.د محمد أحمد إسماعيل، دراسة فـي أحكـام قـانون التأمينـات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص ١٦٦وما بعدها، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق،ص٦٨٢ وما بعدها، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق،ص ٢٤٢.

على أن الصفات السابقة قد لا تتوافر في طريق واحد وفي هذه الحالة فان مسألة تحديد الطريق الطبيعي تعتبر من المسائل التي يختص بتقديرها قاضي الموضوع Juge du fonds حسب الحالة المعروضة[١]، ولكن غالبًا ما يعتبر أقل الطرق خطورة هـو الطريق الطبيعي ولو كان أطولها كما أن أكثر الطرق خطورة لا يعتبر هـو الطريـق الطبيعي ولو كان أقصرها[٢].

ويذهب الفقيه الفرنسي Dupeyroux بأن الطريق الطبيعي هو الطريق الأقصر le plus court[٣]، وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن من حق العامل اختيار الطريق الأطول إذا كان هـو الطريـق الأسـهل . un trajet le plus long mais plus facile[٤].

الرأي الثاني[٥]: ويذهب أنصار هذا الرأي إلى الأخذ بالمعيار الشخصي والمعيار الموضوعي معًا(المعيار المختلط) بحيث ينظر إلى ظروف كـل عامل على حده فلا يجب الاكتفاء بالبحث عـن مـسلك الرجـل المعتاد، بل يجب أيضًا الاعتداد بالظروف الشخصية للعامل مـن حيث تحمله الانتظار عند ازدحام المـرور أو خـشيته مـن أن يطرق سبلاً غير مطروقة، فـالطريق الطبيعـي هـو الطريـق المناسب في ظل الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة.

وإذا تعددت الطرق التي توصل بين العمل وبين المكان الذي يقصده العامل ذهابًا وإيابًا وكانت كلها طرق طبيعية فيكون للعامل عندئذ أن يختار أي منها ويعتبر اختيـاره

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص ١٢٤٣ وما بعدها.

(٢) د.أحمد محمد محرز،مرجع سابق،ص ٢٩١ وما بعدها،أ.عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق،ص ٣١.

(3) Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p. 84.

(4) Cass. Soc. N.o 417, 4-2-1987, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.24.

(٥) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤٠٦، ص ٢٧٠،أ.د السيد عيد نايـل، الـوجيز فـي قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٢ وما بعدها.

سلوكًا للطريق الطبيعي حتى ولو كان قد اعتاد على أن يسلك طريقًا طبيعيًا آخر غير الطريق الذي سلكه[1].

وإذا ما اختار العامل طريقًا يتميز بالخطورة والصعوبة للوصول إلى العمل أو العودة منه وترك طريقًا آخر يتميز بالسهولة واليسر، فإنه لا يكون قد سلك الطريق الطبيعي فإذا ما وقع له حادث أثناء اجتيازه لهذا الطريق، فلا يعد حادث عمل ولا ينطبق عليه قانون التأمين الاجتماعي[2].

ولا يشترط أن يستعمل العامل وسيلة معينة للمواصلات، فالعبرة بالطريق الذي يسلكه الشخص وليس بالوسيلة التي يقطع بها الطريق، فله أن يستخدم أي وسيلة من وسائل المواصلات شريطة أن لا يكون العامل قد استخدم وسيلة غير مألوفة[3].

ويتحدد الطريق الطبيعي من حيث الزمان- بحيث يشترط وقوع الحادث في الوقت الطبيعي للطريق، أي يجب أن يتم اجتياز الطريق في وقت يتفق مع بدء العمل أو انتهائه، وبعبارة أخرى أن تقع الإصابة خلال الزمن العادي لرحلة الذهاب إلى العمل أو العودة منه، وبذلك لا يكفي أن يتحدد الطريق الطبيعي من حيث المكان فقط، بل لابد أن يجتاز العامل هذا الطريق في الوقت الذي يتناسب مع موعد بدء ونهاية العمل وذلك حتى تعتبر الإصابة إصابة طريق[4].

فالتناسب في زمن الإصابة وزمن بدء وانتهاء العمل هو الذي يدل على أن الإصابة قد وقعت عند ذهاب العامل لمباشرة عمله أو عند العودة منه ويتحدد الوقت الطبيعي لطريق العمل بمجموعة من الاعتبارات منها الشخصية كالسن والجنس والحالة الصحية ومنها الموضوعية كطول الطريق distance parcourue ووعورته

---

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٢٠، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص٦٨٢.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص ١٢٤٣، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق،ص ٢٩٣.

(٤) أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص٦٥، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق، ص٦٨٥.

والظروف الجوية circonstances aériens ووسائل المواصلات المستعملة moyens de transports والازدحام la difficulté de circulation[(١)].

وطالما وقع الحادث في الوقت الطبيعي للطريق أي في وقت قريب من الوقت المحدد لبدء العمل أو انتهائه فإن ذلك يقيم قرينة قانونية présomption d'imputabilité لصالح العامل على أن الحادث قد وقع أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه، لكن هذه القرينة بسيطة يجوز إثبات عكسها، فيمكن للهيئة التأمينية مثلاً إثبات أن العامل في هذا الوقت لم يكن ذاهبًا إلى عمله أو عائدًا منه، أو أنه كان في هذا الوقت في إجازة[(٢)].

وعلى العكس من ذلك فإن وقوع الحادث قبل بدء العمل بوقت طويل لا يحتاجه الشخص عادة للوصول إلى مكان العمل، أو وقوعه بعد انتهاء العمل بوقت طويل يزيد عن الوقت المعتاد، ينشئ قرينة قانونية على أن الحادث لم يقع أثناء ذهاب العامل إلى العمل أو عودته منه ولكنها أيضًا قرينة بسيطة، بحيث يجوز للعامل إثبات عكسها عن طريق التبرير المقبول لتبكيره في الذهاب إلى العمل أو تأخره في العودة منه، كأن يكون التبكير يرجع إلى سوء الأحوال الجوية أو سوء حالة سيارة العامل، أو أن يكون تأخره في العودة من العمل راجعًا لانتظاره للحصول على مستحقاته المالية أو إصلاح سيارته[(٣)].

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤٠٩، ٤١٠ ص ٢٧٢ وما بعدها، وبالنسبة للوضع في فرنسا انظر:

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p. 25.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٠ وما بعدها.

(٣) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٨٨ وما بعدها.

المطلب الثالث

عوارض الطريق

Détour ou interruption de trajet

لا يكفي لاعتبار حادث الطريق من قبيل إصابات العمل أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث، وأن يقع هذا الحادث في الطريق الطبيعي للعمل، بل يشترط المشرع بالإضافة إلى ذلك، ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي، وهي ما يطلق عليها بـ (عوارض الطريق).

ونبين فيما يلي المقصود بعوارض الطريق ثم نبين مدى الاعتداد بالباعث على هذه العوارض وذلك في فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: المقصود بعوارض الطريق.

الفرع الثاني: أثر الباعث على عوارض الطريق.

الفرع الأول

المقصود بعوارض الطريق

يشترط قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩) لاعتبار حادث الطريق من قبيل إصابات العمل ألا يكون هناك توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

ولقد جاء نص القانون المصري عامًا مطلقًا بحيث يمكن القول على أساسه أن أي توقف أو تخلف أو انحراف يؤدي إلى عدم اعتبار الحادث من حوادث الطرق وبالتالي فإن الإصابة الناتجة عنه لا تعتبر إصابات عمل ولا تغطى تأمينيًا وفقا لتأمين إصابات العمل، وذلك أياً كان الباعث أو المبرر الذي دفع العامل إلى هذا التوقف أو التخلف أو الانحراف[1].

وعلى الرغم من عدم إشارة المشرع المصري للباعث على التوقف، إلا أن الرأي الراجح في الفقه يذهب إلى وجوب الاعتداد بالباعث الذي دفع العامل إلى التوقف أو الانحراف أو التخلف عن الطريق الطبيعي[2].

في حين أن النص في القانون الفرنسي- جاء صريحاً- فهو لا يجعل التوقف أو الانحراف مؤديًا إلى استبعاد تأمين إصابة العمل إلا إذا كان من أجل مصلحة شخصية لا تتصل بالحاجات الأساسية والضرورية للمعيشة nécessitiés essentielles de la vie courante ولا تتصل بالعمل[3].

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤١٢، ص٢٧٣وما بعدها.
نقض مدني، جلسة ٢٠٠٠/١٢/٢١م، الطعن رقم ١٤٠٤ لسنة ٦٩ ق، مجلة المحاماة، العدد الثاني عام ٢٠٠٢م، ص ٢٨٧.
نقض مدني، جلسة ١٩٨٦/٢/٢٤م، الطعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٥٠ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة السابعة والثلاثون، جـ ١، ص ٢٧٧، رقم ٦١.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٤٦، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

(٣) حيث نصت المادة (L 411-2) من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي بأن:
"… et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.".

وهو موقف القضاء الفرنسى أيضًا، انظر:
Cass. Soc. No 3731 , 12-10-1995, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., P. 25.

ولم ينص المنظم السعودي صراحة في المادة (١/٢٧) من النظام على عوارض الطريق[١]، ومع ذلك فقد صدر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية – وهي المؤسسة التي تتولى تنفيذ النظام- التعميم الفني رقم (١) وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ الموافق ٢٠٠١/٤/٢٨م، والذي اشترط لاعتبار الحادث حادث طريق بأن لا ينحرف المشترك أثناء طريقه المعتاد بسبب لا علاقة له بعمله إلا إذا كان هذا الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية للإنسان كالأكل وخلافه.

ويرى الباحث عدم صحة هذا التعميم لمخالفته للمبادئ القانونية وذلك من عدة جوانب:

١- أنه طبقًا لمبدأ تدرج التشريعات فيجب على التشريع الأدنى أن لا يخالف التشريع الأعلى منه في المرتبة، وحيث أن نظام التأمينات الاجتماعية لم ينص صراحة على اشترط عدم التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي لاعتبار الحادث حادث طريق فإنه من الواجب قانونًا أن لا يتضمن التعميم الفني وهو التشريع الأدنى نصًا يخالف التشريع الأعلى، وإن حدث ذلك وجب تغليب التشريع الأعلى[٢].

٢- أن المنظم السعودي وعند صياغته لنص المادة (١/٢٧) من النظام، قد خالف في صياغة لهذه المادة عن صياغة المادة المقابلة لها في النظام الملغي، وُيستدل من ذلك أن نية المنظم كانت تتجه إلى هذه المخالفة من الأصل[٣].

---

(١) حيث تنص المادة (١/٢٧) من النظام على أن "............، كما يعد في حكم ذلك أيضًا كل حادث يقع للمشترك أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس، أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس......".

(٢) د. عبد الفضيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص ٧٨.

(٣) حيث كانت المادة (١/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية الملغي تنص على أنه "تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها، كما تعتبر إصابة عمل أيضًا كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقة من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة".

ونستعرض فيما يلي تحديد المقصود بالتوقف أو التخلف أو الانحراف وفقاً لما استقر عليه الفقه ذلك أن المشرع المصري[1] ، وكذا نظيره السعودي لم يحددا المقصود بهذه العوارض.

أولاً: التوقف:

ويقصد به الكف عن السير في الطريق لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل.

ويجب أن يؤخذ في الاعتبار مدة التوقف بالنظر إلى المدة الكاملة للرحلة فلا يعتبر توقفًا يستعبد من أحكام تأمين إصابات العمل، سوى التوقف الذي يدوم فترة من الزمن يكون من شأنها أن تجعل الرحلة تستغرق وقتًا غير عادي، أي أطول من المعتاد[2].

وقضت محكمة النقض الفرنسية بعدم اعتبار الحادث الذي وقع لعامل توقف في طريقه لمصافحة شخص حادث طريق[3].

ثانياً: الانحراف[4] :

ويقصد به أن يسلك العامل طريقًا يختلف عن الطريق الطبيعي للعمل ولو كان هذا الطريق يؤدي كذلك إلى مكان العمل وعلى ذلك فإنه إذا كان التوقف يعني التخلف الزمني عن الطريق فإن الانحراف يعني التخلف المكاني عنه.

(١) أ . عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص٣٢ .

كما لم يرد في المذكرة الإيضاحية للقانون تفسيرا لمصطلحات التوقف والتخلف والانحراف، انظر: د. محمد سعيد عبد النبي خاف، مرجع سابق،ص ١٥٢.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٥ وما بعدها.

(3) Cass. Soc. 17 juillet 1963.
http://www.super- rh.com/magazine/missions-cles/administration-du-personnel/cid1473-qu-est-ce-qu-un-accident-de-trajet.html, consulté le 3 janvier 2010

(٤) أنظر تعريف الانحراف في فرنسا :

Louis MÉLENNEC et Jean JUTIARD, *Traité de la reparation des accidents du travail*, L.G.D.J., Paris, 1969, p.48 .

ومثال ذلك أن يسلك العامل في ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه أطول الطرق بهدف إطالة فترة سيره للترويح عن النفس[1].

ثالثاً: التخلف:

يقصد بالتخلف وفقًا للرأي الراجح في الفقه انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ودخوله في مكان أو أمكنة على الطريق الطبيعي للعمل، ومثال التخلف دخول العامل مقهى أو مطعم يقع على طريق العمل[2].

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي بأن التخلف يصعب تعريفه على حده فالتوقف عبارة عن تخلف زمني عن الطريق الطبيعي، والانحراف هو تخلف مكاني عن الطريق الطبيعي، مما يجعل من التخلف خليط من التوقف أو الانحراف أو أي منهما على حدة، وهو ما يفسر مسلك المشرع والقضاء الفرنسي حيث قصرا الأمر على التوقف والانحراف.

ويطالب سيادته – وبحق- بتعديل النص في القانون المصري ليقتصر على التوقف والانحراف فقط[3].

والتفرقة بين التخلف والتوقف والانحراف لا أهمية لها من الناحية القانونية فالنتيجة التي تترتب على أيًا من هذه العوارض واحدة وهي حرمان العامل من تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل على الحادث الذي يقع له بعد توقفه أو تخلفه أو انحرافه حتى ولو كان العامل قد استمر في طريقه الطبيعي وحدثت له الإصابة بعد ذلك[4].

---

(١) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٩٣، وما بعدها.

(٢) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص ١٢٤٥.

(٤) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص فقرة ٤١٦، ص ٢٧٦.

ويحاول البعض إيجاد تفرقة بين التخلف والتوقف من حيث انه في التوقف يظل العامل متوقفاً على الطريق ذاته، في حين أن التخلف يتم بدخوله مكاناً يقع على هذا الطريق، كما لو تعمد عامل دخول مقهى تلبية لدعوة صديق له، انظر: د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق،ص ٣٠٠.

والقاعدة أن الحوادث التي تقع على الطريق الطبيعي للعمل تعد في حكم حوادث العمل ومن ثم تغطى بتأمين إصابات العمل، فمتى أثبت العامل وقـوع إصـابته أثنـاء الطريق الطبيعي للعمل، فإنه لا يتعين عليه أن يثبت عدم وجود التوقف أو التخلـف أو الانحراف بل يقع عبء إثبات وجود أياً من هذه العوارض على الهيئـة المختـصة إذا أدعت تحققه[1].

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

الفرع الثاني

أثر الباعث على عوارض الطريق

وفقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي[1]، وكذا نظام التأمينات الاجتماعية السعودي[2]، لا يؤدي تحقق عارض الطريق إلى حرمان العامل من تأمين إصابات العمل إلا إذا كان التوقف أو التخلف أو الانحراف بدافع أو باعث شخصي للعامل، أما إذا كان بدافع يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة اليومية فإن العامل يظل متمتعًا بالحماية التأمينية إذا ما لحقته إصابة نتيجة الحادث الذي وقع له في طريق العمل على الرغم من حدوث هذا العارض.

أما في القانون المصري فقد جاء النص عامًا مطلقًا على أن تحقق العارض يؤدي إلى حرمان العامل من التأمين، وقد تساءل بعض الفقهاء عن مدى الاعتداد بالباعث على التوقف أو التخلف أو الانحراف، وبعبارة أخرى –هل يظل العامل مشمولاً بالحماية التأمينية إذا كان الباعث على هذه العوارض يتعلق بالحاجات الضرورية للحياة اليومية وليس باعثًا شخصيًا.....؟ .

يرى الاتجاه الراجح في الفقه إلى أنه يجب الاعتداد بالباعث الذي دفع العامل إلى التوقف أو التخلف أو الانحراف بحيث لا يُحرم من الاستفادة من تأمين إصابات العمل إذا كان قد دفعه إلى ذلك مبرر قوي من أجل ضرورات الحياة[3].

---

(1) Dupeyroux, *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit., p.84.

(٢) البند (ثانياً) من التعميم الفني رقم (١) وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ، الموافق ٢٠٠١/٤/٢٨م، بشأن تحديد مفهوم حادث الطريق المشمول بالحماية التأمينية في ضوء نص المادة (٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٢، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٤، وما بعدها، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٩٥ وما بعدها، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص٢٢٢، أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق، مرجع سابق،ص٦٩٧ وما بعدها، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص٦٦.

ويعتبر من قبيل الباعث المشروع التوقف أو التخلف أو الانحراف لشراء الحاجات اليومية الضرورية، أو توصيل الأبناء إلى المدرسة، أو أداء فريضة الصلاة أو ما يسمى في الفقه الفرنسي بالضرورات الأساسية للحياة الجارية[1].

(١) وقضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الواقع لعامل أثناء بحثه عن طفلة في دور الحضانة حادث طريق.

Cass. Soc. N0 459, 19-3-1986, Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op.cit., p.26.

الفصل الثاني

الأحكام العامة للأمراض المهنية والإصابة الناتجة

عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل

تمهيد وتقسيم

إن الأخطار المهنية risques professionnels التي قد تعترض العامل أثناء أدائه لعمله متعددة ولا تقتصر على حادث العمل أو حادث الطريق.

بل قد يصاب العامل بمرض يكون ناتجا عن الظروف المحيطة ببيئة العمل وهو ما يعرف بـ (المرض المهني) ويتسبب في اقعاد العامل وعدم قدرته على أداء علمـه كما قد ينتج عن إجهاد العامل أو إرهاقه من العمل تعرضه لإصابة تؤدي هـي أيـضا لذات النتيجة التي تنتهي إليها الأمراض المهنية

وقد بين المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي ما ينبغي اتخاذه من إجراءات عند وقوع إصابة العمل سواء الإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل، أو تلـك التـي يلتزم بها العامل المصاب نفسه لكي يستفيد من المزايا المقررة في القـانون والمتعلقـة بتأمين إصابات العمل.

وعلى هدى ذلك نقسم دراستنا لهذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية المرض المهني

المبحث الثاني: الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل.

المبحث الثالث: الإجراءات التي تُتبع عند وقوع إصابة العمل

المبحث الأول

ماهية المرض المهني

Maladie professionnelle

تمهيد وتقسيم:

العمال هم ثروة الوطن لكنهم ومن خلال ما يقومون به من أعمال قد يتعرضون للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤدنها والتي قد تـؤثر علـى مستوي عملهم أو تسبب غيابهم عن العمل، نتيجة ما يلحق بهم من عجز مؤقت أو دائم وفي بعض الأحيان قد تؤدي – الأمراض المهنية – إلى وفاتهم، وهذا كله ينعكس على دخل الفرد وأسرته[1]، ولقد أستقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحـت مـا يسمي المرض المهني، ولقد اختلفت الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعهـا لتحديـد أمراض المهنة وفي الشروط التي تحددها لاعتبار المرض من أمراض المهنة وهنـاك ثلاثة نظم أو وسائل لتحديد أمراض المهنة.

ونتناول في نطاق دراستنا لهذا المبحث كل ما يتعلق بالمرض المهني من أحكام ونري أن أفضل تقسيم يساعدنا على ذلك هو تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نتناول في أولهما تعريف المرض المهني ووسائل تحديده، وفي ثانيهما نتطـرق إلـى موقـف المشرع المصري والمنظم السعودي من هذه الوسائل، ثـم نوضـح مفهـوم المنطقـة المكشوفة وكيفية تغطيتها تأمينيا في مطلب ثالث.

وعلى ذلك نقسم هذا المبحث على النحو التالي :

المطلب الأول: تعريف المرض المهني ووسائل تحديده .

المطلب الثاني: تغطية الأمراض المهنية في التشريع المصري والنظام السعودي .

المطلب الثالث: المنطقة المكشوفة.

---

(١) ولم تتضمن نظم التأمينات الاجتماعية قواعد لحماية العاملين من أخطار الأمراض المهنية إلا في مرحلة متأخرة نسبياً بالقياس إلى تغطيتها لأخطار حوادث العمل بمعناها التقليدي، ولعل ذلك يعود إلى أن تلـك الأمراض كانت اقل حدوثاً في الماضي، كما أن الأمر استغرق وقتا حتى أمكـن للأبحـاث والدراسـات الطبية والإحصائية الكشف عن مصدرها المهني، أ.د محمد أحمد إسماعيل،دراسة فـي أحكـام قـانون التأمينات الاجتماعية اليمني، مرجع سابق، ص١٦٩.

المطلب الأول

تعريف المرض المهني ووسائل تحديده

ليس كل ما يصيب العامل من مرض يعتبر من قبيل الأمراض المهنية، ذلك أن المرض المهني مختلف عن سائر الأمراض، فهو يتصف بشروط معنية تخرجـه عـن نطاق المرض العادي.

لذا فانه من الجدير بنا أن نتناول تعريف المرض المهني، ثم نتطرق إلى وسائل تحديد المرض المهني وذلك في فرعين على التـوالي مبتـدئين بـالتعريف ومنتهـين بالوسائل.

وعليه نقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الأتي:

الفرع الأول: تعريف المرض المهني .

الفرع الثاني: وسائل تحديد المرض المهني .

الفرع الأول

تعريف المرض المهني

يقصد بالمرض المهني كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة إذا كان المصاب ممن يعملون في تلك المهنة، وبعبارة أخري فإنه يقصد بأمراض المهنة تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمـل causé par le travail أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها وكذلك التعرض لها أو لإشعاعاتها(١).

ويرجع السبب كما يذهب الفقه في صعوبة وضع تعريف شامل جامع للمـرض المهني إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الـذي يزاولـه المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم لتقبل المـرض مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات(٢).

وإيزاء عدم وجود تعريف للمرض المهني في التشريعات محل البحث لذا نتجـه صوب المحاولات التي وضعت تعريفا لذلك المرض.

فعُرف المرض المهني طبقا لما ورد بالتوصية الصادرة عـن مـؤتمر العمـل الدولي رقم (٦٧) لسنة ١٩٤٤م بأنه "كل مرض تكثر الإصابة به بين المـشتغلين فـي مهنة معينة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنه معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة"

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص١٨٥، د. ثـروت فتحـي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٧، أ. محمد حامد الصياد أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ٧.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعى، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٩، د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة ٣٦٧ ص ٣٨٣ .

أما رجال الأمن الصناعي، فيعرفونه بأنه" مرض تسببه ظروف محيطة يكـون التعرض لها تقتضيه عملية خاصة سواء كانت حرفة أم مهنة والتي لا يتعرض العامـل لمثيلها خارج نطاق عمله"(١).

وتجدر الإشارة إلى أن صفة المباغتة والصفة الخارجية والتي تعني بأن يكـون الفعل المباغت نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان، هما اللتان تميزان حادث العمـل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المـريض ذاته، كما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء ويتطور تدريجيا(٢).

---

(١) د. أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٣٤.

(٢) أ.د محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص ١٧، د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٢٥ .

وبالنسبة للفقه في فرنسا، راجع:

Dupeyroux , *Sécurité sociale*, 10e éd, Op. cit. , p.81.

الفرع الثاني

وسائل تحديد المرض المهني

لصعوبة وضع تعريف شامل للمرض المهني للحيثيات والأسباب التي سبق توضيحها فقد أدى ذلك إلى تعدد وسائل تحديد المرض المهني[١] الأمر الذي ترتب عليه تباين بين الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد الأمراض المهنية.

فذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة في حين أخذت تشريعات أخري بنظام الجداول، وذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بنظام يجمع بين النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه البعض مسمي النظام المزدوج أو المختلط[٢] وسنقوم من جانبنا بعرض كل طريقة من الطرق الثلاث السابقة وذلك على النحو الآتي:

أولاً: نظام التغطية الشاملة

بمقتضي هذه الطريقة يمد المشرع مظله التأمين على العاملين إلى أبعد حد ممكن وهو ما يمنح العامل طمأنينة وحماية من جميع الأمراض -كمبدأ عام – أياً كان نوعها شريطه أن يكون هذا المرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها[٣].

وفي ظل الدول التي تأخذ بمقتضي هذه الطريقة يتضمن التشريع تعريفا عاما لمرض المهنة، ويترك تحديد هذا المرض إلى لجنة طبية مختصة تكون مهمتها البت فيما إذا كان المرض الذي أصاب العامل يعد من قبيل الأمراض المهنية أم لا يعد منها وذلك في حدود التعريف الذي يتضمنه التشريع مع إقامة علاقة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل، وتُشكل هذه اللجان – في الأغلب الأعم – من أطباء

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٣، أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٤٢٢، ص ٢٨٢ وما بعدها.

(٢) أ.د السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢١١.

(٣) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٢٩، أ. خالد على محمد الزومط، مرجع سابق،ص ١٣٢.

متخصصين أو من مزيج بين الأطباء ورجال الأمن الصناعي[1]، ولقد وجه إلى هذه الطريقة انتقادين:

الانتقاد الأول:

إن هذه الطريقة تلقي على عاتق المؤمن عليه عب إثبات العلاقة السببية بين المرض الذي أصابه وبين العمل الذي يمارسه.

ويرد على هذا الانتقاد بأن هذه الطريقة قد خولت للجان الطبية المختصة بيان طبيعية المرض الذي أصاب العامل وهل يعد من الأمراض المهينة أم لا يعد منها[2] ومن ثم فإن عبء الإثبات وأن كان من الناحية القانونية يلقى على عاتق العامل فانه ينتقل من الناحية العملية إلى عاتق هذه اللجنة المختصة [3].

الانتقاد الثاني:

يذهب البعض إلى القول بأن هذه الطريقة أو الأسلوب يعترضها صعوبة في التطبيق إذا لم يكن أعضاء اللجان الطبية على مستوي عال من الخبرة[4]، ومن جانبنا نري أن العهد إلى اللجان الطبية بتحديد ما إذا كان المرض الذي أصاب العامل مهنيا أو غير مهني، ليس عيبا في حد ذاته بل أنه ميزة للبعد عن الجمود الذي يلازم طريقة الجداول، وأنه يمكن من خلال تكثيف الدورات والبرامج التدريبية لأعضاء تلك اللجان معالجة صعوبة التطبيق.

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٨٦، د.ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٨.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ذات الإشارة السابقة.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٠٣٩.

(٤) أ. محمد حامد الصياد أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسع عشر مرجع سابق، ص٨، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٨.

ثانيا : طريقة الجداولTableaux

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وأكثرها شيوعا في دول العالم، وتأخذ بها اتفاقيتا العمل الدولية رقم (١٩٢٥/١٨م) ورقم (٤٢ / ١٩٣٤م)[١] وبمقتضي هذه الطريقة فإن المشرع يقوم من جانبه بوضع قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية، مع تحديد الأعمال أو المهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة بالجدول[٢].

وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة بالجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة بالجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس[٣] على أن المرض الذي أصابه يعتبر مرضا مهنيا.

وتنقسم الجداول بمقتضي هذه الطريقة إلى نوعين هما:

النوع الأول : الجدول المغلق

في ظل هذا النوع من الجداول يحدد المشرع الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة بالجدول ولا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض مهني جديد قد يظهر بعد وضع الجدول.

ويُأخذ على هذا النوع من الجداول بأنه لا يتسق مع واقع الحياة وما قد يحدث مستقبلا من ظهور أمراض جديدة لم يكن لها وجود سابقا، وبالتالي فإن الأخذ بهذا النوع من الجداول يؤدي إلى استبعاد مثل هذه الأمراض من عداد الأمراض المهنية الأمر

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٠٣٩ وما بعدها، أ. خالد على محمد الزومط، مرجع سابق، ص ١٣٣.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٤٢٢ ص ٢٨٢، أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٣) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٢٩، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٣٦.

والقرينة هي وسيلة من وسائل الإثبات وتعرف بأنها استنباط واقعة غير معلوم حكمها من خلال واقعة معلوم حكمها وثابتة وتنقسم إلى قرائن قضائية وقرائن قانونية، للمزيد راجع: أ.د أسامة روبي عبد العزيز الوجيز في القواعد الإجرائية للإثبات المدني، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٥م، ص ٢٥٣ وما بعدها.

الذي يترتب عليه فقدان المصاب لحقه في الحماية التأمينية بسب قصور الجـدول عـن ملاحقة التطور[1].

ويتعين إذا ما ظهر مرض جديد نتيجة التطور الصناعي ولاعتباره مرضا مهنيا أن يصدر قانون بإضافته[2].

النوع الثاني: الجدول المفتوح

نظر لما تعرض له نظام الجدول المغلق من انتقادات فقد أخذت بعـض التـشريعات بنظام الجدول المفتوح، والذي بمقتضاه يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحـصر مـع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض، ويسمح بمقتضى هذا الأسلوب إضافة أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف إلى ذلك[3]، وتتم الإضافة بموجب إجراءات نظامية مبـسطه وسهله فلا يشترط أن تتم الإضافة بموجب قانون، كما هو الحال بالنسبة للجدول المغلـق بـل يمكن أن تتم الإضافة بموجب قرار من الوزير المختص مثلا[4].

وهذا النوع أو الأسلوب يعتبر أفضل من سابقه حيث يؤدي إلى شعور العامـل بحماية تأمينية أوسع من تلك التي يوفرها نظام الجدول المغلق ويذهب البعض مرحبـاً

---

(١) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٩ .

(٢) أ. محمد حامد الصياد أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عـشر مرجع سابق، ص٧، ورغم أن هذه الإضافة للجداول – التعديلات – تسري على الوقائع الـسابقة علـى صدور التعديلات إلا أنه لا يتم صرف فروق مالية عن المدة السابقة.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٢/٥/٣١م، الطعن رقم ٨٤٠ لسنة ٤٧ق،. مجموعة عصمت الهواري، مرجـع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٧١، ص ٦٢٤.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٣/١/١٠م، الطعن رقم ٤٥٧ لسنة ٤٨ق،. مجموعة عصمت الهواري، مرجـع سابق، الجزء الخامس، القاعدة رقم ٣٦٩ ص ٦٢٠.

وهو ما تذهب إليه المادة (٧٠) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) حيث تـنص على انه " لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل الجدول رقم (١) المرافق بإضافة حالات جديدة إليه، ويسري هذا التعديل على الوقائع السابقة لصدوره مع عدم صرف فروق مالية عن الفترة السابقة على التعديل".

(٣) أ. محمد حامد الصياد أ.ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عـشر مرجع سابق، ذات الإشارة السابقة، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

(٤) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ذات الإشارة السابقة.

إلى الأخذ بهذه الطريقة (طريقة الجدول)، عن الأخذ بالطريقة السابقة (التغطية الشاملة) ذلك أنه بموجب طريقة الجداول فإن العامل يكفيه فقط أن يثبت أنه يباشر عمـلاً مـن الأعمال المذكورة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، وإذا ما استطاع إثبات ذلك عُد مرضه مرضاً مهنياً، ولكن يعاب على هذه الطريقة بأن المرض الذي لم يذكر فـي الجدول لا يغطيه التأمين حتى ولو ثبتت علاقته بالعمل[1].

ثالثا: الطريقة المزدوجة

بمقتضي هذه الطريقة والتي تجمع بين الطريقتين السابقتين يقوم المشرع بوضع تعريف عام للمرض المهني، كما يقوم بوضع جدول يحدد فيه الأمراض المهنية التـي كشفت عنها الأبحاث الحديثة في الطب وقت وضعه، فإذا ما أصيب العامل بأحـد هـذه الأمراض الواردة في الجدول عد مرضه مرضاً مهنياً ويعفي العامل عندئذ من إثبـات العلاقة السببية بين المرض الذي أصابه والعمل الذي يؤديه، استنادا إلى القرينة القانونية القاطعة التي لا تقبل إثبات العكس التي أقامها المشرع في مصلحه العامـل[2]، أمـا إذا أصيب العامل بمرض غير وراد في الجدول فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المـرض كان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية)[3].

وبموجب هذه الطريقة تكون هناك لجنة طبية لها صـلاحيات تحديـد المـرض المهني الذي لم يرد في الجدول مع الالتزام بالتعريف الذي يرد في القـانون للمـرض المهني[4].

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٨٧.

(٢) أ.د السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٢ وما بعدها، أ.خالد على محمد الـزومط، مرجـع سابق، ص ١٣٥.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٢٢ ص٢٨٢، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق ص ١٦٩

(٤) أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية المذكرة التاسعة عـشر مرجع سابق، ص ٨.

ويحبذ الفقه الأخذ بهذه الطريقة نظرا لما تحققه من مزايا للعمال وذلك بتـوفير مظلة الحماية التأمينية لتشمل كل الأمراض التي تنشأ عن العمل، وعدم اقتصارها على الأمراض الواردة في الجدول فهذه الطريقة تجمع بين مزايا الطريقتين السابقتين[1].

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٨٧ وما بعدها.

المطلب الثاني

تغطية الأمراض المهنية في التشريع المصري والنظام السعودي

قررت المادة (٥/هـ) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) على أن تعتبر إصابة عمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرفق بالقانون.

وتقتضي المادة (٧٠) من هذا القانون بأنه " لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل الجدول (١) المرفق بإضافة حالات جديدة إليه ويسري هذا التعديل على الوقائع السابقة لصدوره مع عدم صرف مبالغ مالية عن الفترة السابقة على التعديل".

وقد أخذ المنظم السعودي بذات النهج الذي سلكه المشرع المصري، حيث قررت المادة (٣/٢٧) من نظام التأمينات الاجتماعية بأن تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس إدارة المؤسسة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة وقد صدر هذا الجدول بموجب قرار وزير العمل رقم (١٥٩ / تأمينات) وتاريخ ١٤٣٠/٣/٧ هـ، الموافق ٢٠٠٩/٣/٤م[1].

وفي فرنسا[2] تحدد الأمراض المهنية في قائمه ثابتة (جداول) liste fixé تحدد بواسطة السلطة العامة ويصل عدد تلك الجداول حاليا إلى ٨٥ جدولا تحتوى على الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها، ولكي يستفيد العامل بالحماية التأمينية ضد الأمراض المهنية، فإنه يقع عليه عبء إثبات أن المرض الذي أصابه وارد بالجدول

---

(١) وتجدر الإشارة إلى أن جدول الأمراض المهنية المرافق لقانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) وكذلك جدول الأمراض المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي قد جاءت متفقة مع مستويات العمل الدولية المقررة في هذا الشأن وقد تضمنا هذين الجدولين عدد من الأمراض المهنية يزيد عن الحد الأدنى المقرر الأخذ به في كل دولة والوارد بجدول الأمراض المهنية المرفق بالاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٢) وقد امتدت تغطية الأمراض المهنية بالحماية التأمينية في فرنسا بدءاً من عام ١٩١٩م.

Dupeyroux , Sécurité sociale, 4e éd, Op. cit., p.17.

المشار إليه في المادة رقم(L 461/1) من قـانون التأمينـات الاجتماعيـة الفرنـسي بالإضافة إلى قيامة بالعمل المسبب له [1] .

على أن المشرع الفرنسي حرصا منه على توفير الحمايـة التأمينيـة للعمـال المصابين بأمراض غير مدرجه بالجداول المشار إليها في القانون، فقد أصدر القـانون رقم ٢٧ يناير ١٩٩٣م، والذي فتح الباب أمام العامل المصاب بمرض غير مدرج فـي الجداول بالتمتع بالحماية التأمينية شريطة وجود علاقة سببيه مباشرة بين عمل العامـل المعتاد والمرض الذي أصيب به، وأن ينتج عن هذا المرض إما وفاه العامل أو تخلـف عجز دائم يعادل نسبة ٦٦،٦٦% على الأقل[2].

وباستقراء النصوص السالفة الذكر يتضح أن المشرع المصري وكذلك المـنظم السعودي قد أخذا بنظام الجدول المفتوح عند تغطية الأمراض المهنية، حيث حددا تلـك الأمراض في جداول على سبيل الحصر، إلا أنهما سمحا بإضافة أمراض مهنية جديـدة إلى هذا الجدول، وهذا الإضافة لا تتم إلا عن طريق قرار يـصدره وزيـر التأمينـات الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة المختـصة وذلـك بالنـسبة للمـشرع المصري، في حين أن هذه الإضافة لا تتم بالنسبة للمنظم السعودي إلا بموجب قرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

---

(1) Dupeyroux , *Sécurité sociale* 10e éd, Op. cit., p.86.

وتنص المادة (L461-1) من قانون التأمينات الاجتماعية، في تحديد المرض المهني على:

".....Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau...

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé...."

(2) Voir le site d'internet: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/accident-du-travail-accident-trajet-maladie-professionnelle.html, consulté le 7 janvier 2010.

كما بين كلا من المشرع المصري والمنظم السعودي فـي جـداول الأمـراض المهنية الأعمال التي يمكن أن تتسبب في كل مرض(١).

ويتضح من خلال ما سبق أنه وحتى يعتبر المرض مرضا مهنيا ولكي يـستفيد العامل المصاب بأحد الأمراض المهنية من الحماية المقررة في القانون فلابد من توافر الشروط الأربعة الآتية:

الشرط الأول : أن يكون العامل خاضعاً لتأمين إصابات العمل

لقد سبق أن بينا نطاق تطبيق تأمين إصابات العمل طبقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) كما أوضحنا نطاق تطبيق تأمين فرع الأخطار المهنية وفقا لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، ويعد هـذا الـشرط شـرطاً مفترضاً توافره بالنسبة للعامل حتى يستفيد من أحكام تأمين إصابات العمل فـي حـال تعرضه للإصابة بأحد الأمراض المهنية(٢).

الشرط الثاني :أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل منصوص عليه في الجدول المرفق بالقانون

ومفاد هذا الشرط أنه حتى يستفيد العامل المؤمن عليه أو المـشترك بالحمايـة التأمينية طبقا لأحكام تأمين إصابات العمل، يجب أن يكون مـصاباً بأحـد الأمـراض

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق،ص١٨٨، د. ثروت فتحي إسماعيل مرجع سابق، ص ١٧٠، أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٢٤ ص ٢٨٣، د.كامل الحلواني مرجع سابق، ص ٢٣١، د. محمد فاروق الباشا، التأمينات الاجتماعية ونظامها المملكة العربيـة الـسعودية معهد الإدارة العامة، طبعة ١٩٨٨م، ص٣٧٧، أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق،ص ٣٥٦.

(٢) الشرط المفترض ليس حديث العهد في العلم القانوني، بل نشاء في رحاب القانون الخاص، وإن لم يحظى لدي فقهائه بدراسة كافيه بينما أهتم به فقهاء القانون الجنائي اهتماما ملحوظا.

أنظر أ.د حسنين إبراهيم صالح عبيد، مفترضات الجريمة (مدلولها – طبيعتها – ذاتيتها) مجله القـانون والاقتصاد، العددان الثالث والرابع، طبعة ١٩٨١ م، ص ٥٣٨ وما بعدها، والمفترض هو الأمر الواجب أي اللازم توافره لتحقق واقعة معينة ويمكن تأصيله إما إلى مركز أو تصرف قانوني، وإما إلـى واقعـة أوصفة قانونية أو مادية، وعليه فيجب في نطاق بحثنا أن يكون العامل المصاب بمرض مـن الأمـراض المهنية خاضعا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

المهنية التي أوردها المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي في الجدول على سبيل الحصر[1].

حيث قررت المادة (٥/هـ) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) باعتبار الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبنية بالجدول رقم (١) المرافق للقانون، إصابة عمل.

كما اشترطت المادة (١/٣٣) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي، اشترطت لاعتبار المرض مهنيا أن يكون مدرجا ضمن جدول الأمراض المهنية والصادر بموجب قرار وزير العمل رقم (١٥٩/تأمينات) وتاريخ ١٤٣٠/٣/٧ هـ، الموافق ٢٠٠٩/٣/٤م.

ويترتب على ذلك أن العامل لا يستحق التعويضات المنصوص عليها وفقا لأحكام تأمين إصابات العمل إذا لم يكن المرض الذي أصابه من الأمراض الواردة بالجدول [2].

وباستقراء الجدول رقم (١) المرفق بقانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) يتضح أنه يتضمن (٣٥) حالة مرضية[3]، بينما تبلغ عدد الأمراض المهنية الواردة بجدول الأمراض المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية(٦٧) مرضا مهنياً.

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٤ وما بعدها، د. ثروت إسماعيل، مرجع سابق، ص١٧١ وما بعدها،أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٥٦ وما بعدها، د. محمد سعيد عبد النبي خاف، مرجع سابق،ص ١٦٥، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص٦٦.
وقضت محكمة النقض بان المرض المشمول بالحماية هو المرض الذي حدده القانون.
نقض مدني، جلسة١٩٩١/٦/١٧ م الطعن رقم ٢٠٩٠ لسنة ٥٨ق، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة الثانية والأربعون، جـ٢، ص ١٣٧٣، رقم ٢٠٩.
القاهرة الابتدائية(القضية رقم ٢٤٩٠ سنة ٥٣ عمال كلي) جلسة ١٩٥٤/٦/٣١م، أ. حسن الفكهاني مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٣١.

(٣) وقد كان هذا الجدول يتضمن (٢٩) مرضا مهنيا في تاريخ صدور القانون وقد بلغت حاليا (٣٥) مرضا وذلك بموجب قرار وزير التأمينات رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٦٤) وتاريخ ٢٠٠٤/٣/٢٣م والذي قضى بإضافة (٦) أمراض مهنية جديدة ليصبح عدد الأمراض الواردة بالجدول حاليا (٣٥) مرضا.

الشرط الثالث: ارتباط المرض بمهنة العامل[1]

لم يكتف المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي بتحديد الأمراض المهنية بل حددا أيضا الأعمال أو المهن التي تسبب هذه الأمراض، وقـد وردت تلـك الأعمـال والمهن قرين كل مرض مهني وارد في الجدول[2].

ومؤدى ذلك أنه يشترط لاعتبار المرض مرضا مهنيا أن يكون من الأمـراض الواردة بالجدول، والمبينة قرين المهنة التي يعمل بها، بمعني أن تقوم علاقة سببية بين المرض والمهنة التي يزاولها العامل، ولا بد من اجتماع الشرطين معاً، فلو تحقق شرط وتخاف الأخر لا يعد المرض مهنياً [3].

ومتى أثبت العامل توافر الشرطين السابقين، أي أصابته بمرض وارد في الجـدول ومزاولته للعمل الوارد بالجدول قرين هذا المرض، وظهرت أعراض هذا المرض خـلال المدة التي يحددها القانون، فإن مرضه يعتبر مرضا مهنيا ويدخل تعويضه في نطاق قانون التأمينات الاجتماعية ولا يمكن للهيئة التأمينية أن تنفي علاقة السببية بين المـرض الـذي أصاب العامل والوارد بالجدول وبين الصناعة أو المهنة التي نشأ عنهـا هـذا المـرض فالقرينة التي أقامها المشرع في هذه الحالة قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس فـلا يُطلب من العامل إثبات علاقة السببية بين المرض والعمل الذي يزاوله [4].

---

(١) وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بضرورة توافر الصفة المهنية في المرض:
- Cass. Soc. 22-2-1990, **Lefébvre F.,** *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.31.

(٢) نقض مدني، جلسة ٢٠٠٢/٦/١٣م، الطعن رقم ٧١٩ لـسنة ٧١ ق، مجلـة المحامـاة، العـدد الثالـث عام ٢٠٠٣م، ص ١٨٢.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٥، أ. أحمـد شـوقي المليجي، مرجع سابق، ص٦٦،أ. محمد حامد الصياد أ. ليلي محمد الوزيري، مذكرات فـي التأمينـات الاجتماعية المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ٨، د. محمد سـعيد عبـد النبـي خلـف، مرجـع سابق،ص ١٦٥، أ. عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص ١٠.
القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ١٩٩٤ سنة ٥٤ عمـال كلـي)، جلـسة ١٩٥٥/٣/٢١م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٥٦.

(٤) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٥٠. د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، بند٣٦٨، ص ٣٨٤.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يشترط لاعتبار هذا الشرط متوفرا أن يكون العامل مشتغلا بالعمل الصناعي الذي يستدعي اتصاله مباشرة بالمواد التي قد تسبب الإصابة بهذه الأمراض، بل يكفي أن يكون مشتغلا بالمحل الذي يمارس الصناعة القائمة على استعمال هذه المواد، ولو كان العامل يقوم بأعمال كتابيه أو حسابيه لا تستدعي اتصاله المباشر بهذه المواد، ذلك أن وجود الشخص على مقربه من هذه المواد قد يؤدي إلى إصابته بالمرض المهني الذي ينجم عنها(1).

ويلاحظ في هذا الخصوص بأن المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي قد حددا الأعمال التي تسبب الأمراض المهنية على سبيل المثال، ويستفاد ذلك من العبارات المستعملة "كل عمل يستدعي" أو "أي عمل" ثم يعدد بعد ذلك أنواع الأعمال ويختمها بعبارة "...الخ" ويقع على العامل عبء إثبات أنه يعمل في عمل يستدعي استعمال أو تداول مادة من المواد التي تسبب المرض المهني المحدد بالجدول(2).

الشرط الرابع: ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل

نصت المادة (٦٧) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) على أنه "تلتزم الهيئة المختصة بالحقوق التي يكلفها هذا الباب لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه وذلك إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلالها سواء أكان بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشا عنها هذا المرض .

ويستمر هذا الالتزام بالنسبة للأمراض التي لا تظهر أعراضها إلا بعد انقضاء المدة المشار إليها والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بالتأمينات بعد أخذ رأي وزير الصحة"(3) .

---

(١) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، بند ١٩١ ص ٢٩٢ وما بعدها، د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص ٣٥٧، د. محمد سعيد عبد النبي خاف، مرجع سابق،ص ١٦٥ .

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٢٦ ص ٢٨٤ د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق ص ١٧٤، د.الحسن محمد محمد سباق، مرجع سابق، ص ٤٤٨ وما بعدها، أ.د السيد عيد نايل الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٥٧.

(٣) معدلة بموجب المادة الثانية من القانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٢٤(تابع) وتاريخ١١ يونيه ٢٠٠٩م .

كما نصت المادة (١/٩) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعيـة الـسعودي والخاصة باللجان الطبية على انه:

"إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحدد مدي علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها قبل تركة العمل دون إخلال بما يتضمنه جدول الأمراض المهنية من أحكام".

ويتضح من خلال ما قرره المشرع المصري والمنظم السعودي من أحكام فـي هذا الشأن أن الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها القانون للعامل الذي يصاب بمـرض مهني تُلزم بهذه الحقوق في حالتين، **الأولى:** أن تظهر أعراض هذا المرض المهني على العامل أثناء قيام رابطة العمل، **الثانية:** أن تظهر هذه الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه هذا المرض.

وسنبين فيما يلي موقف المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي في كل حالة من هاتين الحالتين:

الحالة الأولي: ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل

في هذه الحالة ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيام رابطـة العمل، أي أثناء قيام العامل بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض، ففـي هـذه الحالة يضمن تأمين إصابات العمل سواء في قانون التأمينات الاجتماعية المـصري أو في نظام التأمينات الاجتماعية السعودية – هذا المرض ذلك أنه لـم ينـشأ إلا كنتيجـة لممارسة العامل لعمله(١).

أما الأعراض التي تظهر على العامل قبل مزاولته هذا العمل فلا تعتبر مرضـا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التـي زاولهـا العامـل بعـد ظهـور الأعراض عليه(٢).

---

(١) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٩٧ وما بعدها.

(٢) أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص ٦٦،أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٩٨.
استئناف الإسكندرية، الدائرة الأولـى (الاسـتئناف رقـم ٦٨ سـنة ٩ ق)، جلـسة ١٩ ينـاير١٩٥٥م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٥٥.

وهو ما أخذ به أيضا نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، حيث قررت المـادة (٢/٣٣) من لائحة تعويضات في الأخطار المهنية عدم استحقاق التعويض عن المرض المهني إذا ثبت للجنة الطبية أن هذا المرض قد ظهر على المصاب قبـل تـاريخ بـدء اشتراكه في فرع الأخطار المهنية.

الحالة الثانية : ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني

لم يقصر المشرع المصري أو المنظم السعودي الحماية على أمـراض المهنـة التي تظهر أعراضها على العامل أثناء قيام رابطة العمل، بل مدت هـذه التـشريعات الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهنـي، ونبـين موقف المشرع المصري والمنظم السعودي في هذه الحالة وذلك على النحو الآتي:

موقف المشرع المصري:

قرر المشرع المصري مد الحماية التأمينية للمؤمن عليه الـذي يـصاب بأحـد الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم (١) المرافق للقانون، وذلـك إذا مـا ظهـرت أعراضه خلال سنة من تاريخ ترك العمل الذي يسبب هذا المرض وسواء كان العامـل خلال هذه السنة بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض(١).

وحيث إن عبارة "انتهاء خدمة المؤمن عليه" التي استعملها المـشرع المـصري تحتمل ثلاث صور وهي أن يكون انتهاء الخدمة بسبب بلوغ سن الستين أو قـد يكـون بسبب انتقال العامل إلى عمل لا يسبب هذا المرض، أو إذا ترك العامل العمل وكان في حالة بطالة وهو ما يعبر عنه المشرع بعبارة "بلا عمل".

لذلك ينتقد جانب من الفقه صياغة المادة (٦٧) من قانون التأمينات الاجتماعيـة رقم (١٩٧٥/٧٩م) ويرى هذا الفقه بأنه كان يمكن أن يقرر المشرع سـريان التـأمين طوال فترة القيام بالعمل المسبب للمرض ولمدة سنة تالية على ترك العمـل فـي هـذه

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٩٥، د. أحمد عبدالتواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة (٣٧٦) ص ٣٨٩ وما بعدها.

الصناعة دون أن يخوض المشرع في عبارات "بلا عمل" و"انتهاء الخدمة"، مما ينطوي عليه خلط بين اصطلاحات قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية[1].

وحسناً ما فعل المشرع المصري عندما قرر بعد تعديله لنص المادة (٦٧) من القانون، استمرار الحماية التأمينية من الأمراض المهنية التي قد لا تظهر أعراضها إلا بعد مرور سنه ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه[2].

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٤٢٧، ص ٣٨٦.

(٢) معدلة بموجب المادة الثانية من القانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٢٤(تابع) وتاريخ١١ يونيه ٢٠٠٩م.

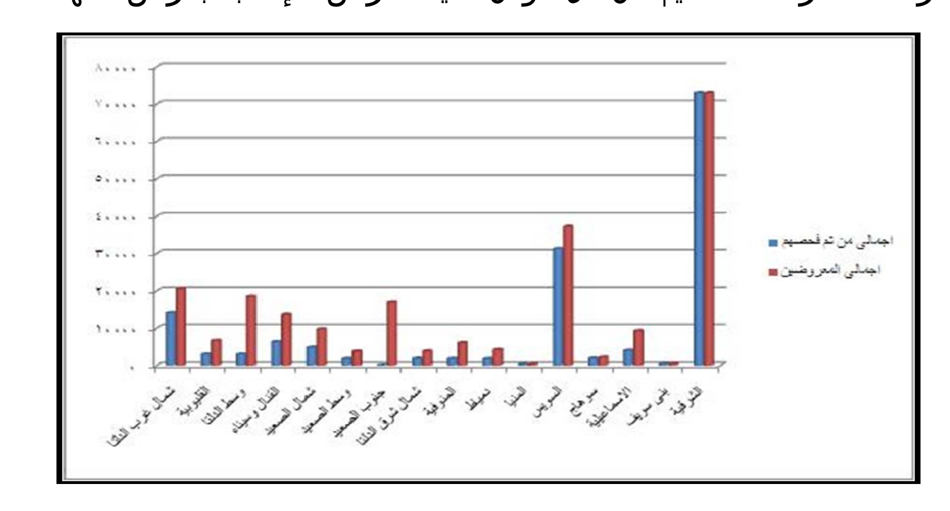
حيث كان المشرع في السابق يحدد استمرار الضمان لمدة سنة واحدة فقط بعد ترك العمل، وقد كان هذا التحديد محلاً لانتقادات فقهيه عديدة، وذلك لأنه لكل مرض طبيعته الخاصة من حيث مراحل تطوره في جسم المريض والفترة التي تظهر أعراضه خلالها فبعض الأمراض تكمن في جسم المريض ولا تظهر إلا بعد فترة قد تطول إلى سنوات عديدة، فضلاً عن اختلاف الاستعداد المرضي من عامل لآخر حسب تكوينه الجسدي، ومن ثم فإنه يُأخذ على أن تحديد المشرع لمدة سنة واحدة لاستمرار الضمان بعد ترك العمل أنما هو تحديد تحكمي جزافي.

أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩١ وما بعدها، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٧٥، أ. عبد العزيز الهلالي، مرجع سابق، ص ١٦ وما بعدها.

ويرى هذا الفقه إلى أنه طالما ثبت أن المرض الذي أصاب المؤمن عليه كان بسبب العمل وضمن الأمراض المدرجة بالجدول فقد كان من المنطق أن يعد مرضه مرضًا مهني مستحق عنه الضمان حتى وأن تراخي ظهوره لمدة تتجاوز سنة من تاريخ ترك العامل لهذا العمل.

د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة (٣٧٧)، ص ٣٩٠.

ورغبة من المشرع المصري في رعاية الطبقة العاملة وذلك بوقايتها مـن أمـراض المهنة قبل حدوثها فقد ألزم قانون التأمينات الاجتماعية رقـم (١٩٧٥/٧٩م) الهيئـة العامـة للتأمين الصحي بفحص العاملين المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنيـة وذلـك مقابـل تحصيلها رسمًا مقداره ٥٠٠ مليم عن كل مؤمن عليه معرض للإصابة بمرض المهنة[1].



---

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٣٦، وتطبيقًا لهذا النص فقد حدد قرار وزير المالية رقـم (٥٥٤) لـسنة ٢٠٠٧م في مادته (٧١) بأن يجري هذا الفحص الدوري مرة كل ستة أشهر بالنسبة لبعض الأمراض الناتجة عـن التسمم والأمراض الباثولوجية والتأثر بالكروم، ومرة كل سنة بالنسبة لبعض أمراض التسمم الأخرى، ومرة كـل سنتين بالنسبة لباقي الأمراض.

وقد أوجب هذا القرار مراعاة السرية التامة فيما يتعلق بنتائج الفحص الطبي ولا يجوز تداول هذه المعلومـات إلا بين المختصين، ويجوز إعطاء صورة من البيانات للعامل بناءً على طلب كتابي منه.

كما ألزمت المادة (٧٣) من ذات القرار الوزاري العامل بالحضور للفحص الطبي، في المكان الذي يحدد لذلك على أن يلتزم صاحب العمل بأجور الأوقات التي تستغرقها عملية الفحص الطبي الدوري.

كما فرضت المادة (٧١) من القرار الوزاري التزاماً على الهيئة العامة للتأمينات الصحي بإجراء فحـص طبي دوري ابتدائي عام لكل مرشح لعمل يعرضه لأحد الأمراض المهنية، وذلك للتحقق من لياقته صحيًا للقيام بهذا العمل وذلك قبل تسلمه العمل ويراعى عند إجراء هذا الفحص طبيعة العمل ونـوع المـرض المعرض له المرشح للعمل.

وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم(٢١٨) لـسنة١٩٧٧م- والمنـشور فـي الوقـائع المصرية بعددها رقم(٢٣٩) وتاريخ١٩٧٧/١٠/١٧م، والمعـدل بموجـب قـرار وزيـر التأمينـات رقـم(٧٨) لسنة١٩٧٨م- والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٩٤/تابع) وتاريخ ١٩٧٨/٤/٢٢م.

أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة، مرجع سـابق ص ١٥ وما بعدها.

وبذلك ترتقي أحكام التشريع المصري إلى ما قررته مستويات العمل العربية في هذا الشأن، والتـي أكـدت علـى ضرورة إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدرته الصحية والبدنيـة والعقليـة والنفسية، بالإضافة إلى إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مـستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى، المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم (١٩٧٧/٧م) بشان السلامة والصحة المهنية.

الفروع	المعرضين	ما تم فحصهم
القاهرة	145800	9640
الإسكندرية	54428	53580
القليوبية	48935	1495
وسط الدلتا	23927	360
القنال وسيناء	21377	21377
شمال الصعيد	63604	62332
وسط الصعيد	1410	353
جنوب الصعيد	23581	2684
شمال شرق الدلتا	16749	16749
المنوفية	20452	20452
دمياط	4309	4090
المنيا	6700	165
السويس	29275	29275
الإسماعيلية	6535	6535
الشرقية	73068	73068
بني سويف	1753	1717

نلاحظ من الجدول -:

بأنه تم فحص ٩٩,٢% من إجمالي المعرضين لإصابة العمل في مجال الفحص الطبي الدوري.

- المصدر: الهيئة العامة للتأمين الصحي[1].

---

(1) http://www.hio.gov.eg/Ar/Pages/default.aspx.

موقف المنظم السعودي:

قررت المادة (١/٩) من لائحة اللجان الطبية التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية، بأنه إذا ظهرت أعراض المرض المهني بعد انتهاء العمل الخاضع للاشتراك، تعرض الحالة على اللجنة الطبية لتحدد مدى علاقة المرض بالمهنة التي كان يزاولها المشترك قبل تركه العمل.

ومؤدى ذلك استمرار الضمان من المرض المهني طالما ثبت ارتباط المرض المهني بالعمل الذي كان يزاوله المشترك دون تحديد مده محدده لظهور أعراض هذا المرض على المشترك، فيكون هذا الأخير مستحقًا للتعويضات المنصوص عليها حتى وإن ظهرت عليه أعراض المرض المهني بعد مرور سنة أو أكثر من تاريخ ترك المشترك العمل.

وقد ترك المنظم السعودي تقدير ارتباط المرض بالمهنة التي كان يزاولها المشترك للجنة الطبية المختصة[١].

ولم يتضمن نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية أحكاما مماثلة لتلك التي قررها المشرع المصري فيما يتعلق بوجوب إجراء الفحص الطبي الدوري الذي يجري للعاملين المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية، أو الفحص الطبي الابتدائي الذي يجري لكل مرشح لعمل يعرضه للإصابة بتلك الأمراض.

ويرى الباحث أن موقف المنظم السعودي في هذا الشأن لا يتفق مع السياسة المتبعة في ظل التشريعات الحديثة والتي تركز على ضرورة اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لاتخاذ الإجراءات المناسبة – في وقت مبكر- بشكل يكفل حماية العمال[٢]

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية مرجع سابق، ص ٣٥٧.

(٢) وكان من الجدير بالمنظم السعودي النص على هذا الإجراء وذلك لتوفير الحماية والرعاية للعامل ووقايته من الأمراض التي قد تصيبه نتيجة العمل الذي يقوم به، وقد يكون سبب ذلك هو عدم وجود هيئة للتأمين الصحي في المملكة العربية السعودية، حيث أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هي الجهة الوحيدة الموكل إليها تنفيذ أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، المادة (٩) من النظام.
كما أن أحكام المنظم السعودي لم ترتقي إلى ما قررته مستويات العمل العربية في هذا الشأن، والتي أكدت على ضرورة إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدرته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية، بالإضافة إلى إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة في مراحلها الأولى، المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم(١٩٧٧/٧م) بشان السلامة والصحة المهنية. .

ذلك أن تأمين إصابة العمل ليس هدفًا في حد ذاته بل أن الهدف الأساسي هو منع وقوع حوادث العمل نفسها والتي من بينها الأمراض المهنية[١].

ويرى الباحث بأن اتخاذ مثل هذه الإجراءات من شأنه تخفيف الأعباء المالية التي تلتزم بها الجهة المختصة بتأمين إصابات العمل، في مواجهة المشترك الذي يتعرض للإصابة بأحد الأمراض المهنية، ذلك أنه إذا ما تم الكشف المبكر عن احتمال إصابة المشترك بالمرض المهني فإن ذلك يوسع من إمكانية علاج هذا العامل وعودته إلى عمله تكون بنسبة كبيرة، الأمر الذي يرفع عن صندوق التأمينات الاجتماعية التزامه بصرف مبالغ أو تعويضات عينة أو نقدية في حال ما إذا أصيب العامل فعلا بالمرض المهني، وقد كان من الممكن عدم صرف تلك المبالغ إذا ما تم اتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع تعرض هذا المشترك لما أصابه من مرض مهني.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام العمل في المملكة العربية السعودية قد فرض على صاحب العمل التزامًا بأن يعهد إلى طبيب أو أكثر لفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المحددة في جدول الأمراض المهنية -المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية- فحصًا شاملاً مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته وكذلك في ملفات أولئك العمال[٢].

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٠٤٧ .

(٢) المادة (١٤٣) من نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث

المنطقة المكشوفة

إن اشتراط المشرع المصري وكذلك المنظم السعودي لاعتبار المـرض مهنيـاً في أن يكون ذلك المرض من الأمراض الواردة في الجدول وأن تكون المهنـة التـي يزاولها العامل من المهن المحددة بذات الجدول قرين المرض الذي أصيب به، يترتـب على ذلك وجود ما يسميه الفقه بـ (المنطقة المكشوفة) التي لا يغطيها تأمين إصـابات العمل، فقد يصاب العامل بمرض لا تتوافر فيه الصفات اللازمة لاعتباره حادث عمـل فقد يقع المرض بصورة بطيئة أي لا يتصف بالمفاجأة، وفي نفس الوقت لا يعـد هـذا المرض من أمراض المهنة لعدم وروده في الجدول أو ورد ذكره بالجدول ولكن بالنسبة لعمل أخر غير العمل الذي يقوم به العامل، وفي هذه الحالة يجـد العامـل نفـسه فـي المنطقة المكشوفة حيث لا يستطيع المطالبة بتعويض عن مـرض لـم يـذكر بجـدول أمراض المهنة [1].

ولتفادي هذه الصعوبة يذهب جانب من الفقه- وبحق- إلى القول بـأن جـدول الأمراض المهنية قُصد به التيسير على العامل المريض وذلك بإعفائه من إثبات العلاقة السببية بين المرض الذي أصابه والعمل الذي يؤديه طالما كـان هـذا المـرض مـن الأمراض الواردة بالجدول، أما إذا كان المرض الذي أصيب به العامل غير منصوص عليه في الجدول فلا يترتب على ذلك حرمان المصاب بهذا المرض من الحماية التـي يوفرها تأمين إصابات العمل بل يستفيد من هذا التأمين بشرط أن يثبت علاقة الـسببية بين المرض والعمل الذي يؤديه[2].

ومؤدى هذا الرأي مد غطاء التأمين إلى المرض الذي يصيب العامـل بوصـفه حادث عمل إذا وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وبصرف النظر عما إذا كان سببه راجعا

---

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٣١.

(٢) وقد كان أول من قال بهذا الرأي الأستاذ الدكتور محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقـة بـين حوادث العمل الأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٣٩ وما بعدها، د. محمد سعيد عبـد النبـي خلـف مرجع سابق، ص ١٦٦.

إلى فعل مفاجئ أو كان راجعا إلى أفعال متكررة بطيئة ومتدرجة، طالما استطاع العامل في إقامة الدليل على أن إصابته إنما نشأت عن العمل الذي يزاوله أو بسببه.

ويكون الفرق بين المرض المهني الوارد بالجدول والمرض غير الوارد به، فيما يتعلق بمسألة الإثبات، ففي حالة المرض المهني الوارد بالجدول افترض القانون علاقة السببية بينه وبين الأعمال والمهن الواردة قرين هذا المرض.

أما في حالة المرض غير الوارد بالجدول فإنه يتعين على العامل إثبات علاقـة السببية بين المرض والعمل الذي يؤديه[1].

ولقد عالج المنظم السعودي هذه المسالة، حيث قررت المادة (١/٣٣) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بالأخطار المهنية بأنه في حال ما إذا تعرض المشترك لمرض غير وارد في جدول الأمراض المهنية تعرض حالته على معالي محـافظ المؤسـسة[2] متي توافر بشأنها أدلة تثبت بأن المرض كان بسبب العمل.

ويتضح من ذلك بأنه إذا ما استطاع المشترك إثبات العلاقة السببية بين المرض الذي أصابه وبين المهنة التي يزاولها فإنه يستفيد من التعويضات، المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية والمتعلقة بفرع الإخطار المهنية.

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٢٥ ص ٢٨٣، أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق ص٢٩٦ وما بعدها، أ.د السيد عيد نايل، الوجيز قانون التأمينات الاجتماعية، مرجـع سـابق ص١٩٦ وما بعدها، أ. خالد على محمد الزومط، مرجع سابق، ص ١٤٨.

(٢) ويدير شئون المؤسسة محافظ يعين بأمر ملكي بناءً على ترشيح الوزير ويتولى القيام بالمهام الآتية:

١- تمثيل المؤسسة أمام القضاء والجهات الأخرى وله أن يفوض في ذلك من يراه.

٢- تنفيذ قرارات مجلس الإدارة، وهو المسئول مباشرة أمام هذا المجلس.

٣- إدارة مصالح المؤسسة والإشراف على موظفيها، ومباشرة الأعمال الإدارية والمالية التي تدخل فـي اختصاصاته، والتأكد من حسن سير أعمالها.

وللمحافظ أن يفوض بعض اختصاصاته لمعاونيه أو لموظفين آخرين في المؤسسة، المادة (١٣) من نظام التأمينات الاجتماعية.

المبحث الثاني

الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل

تمهيد وتقسيم:

إن اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل من قبيل إصابات العمل هو من الإضافات الهامة التي جاء بها قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)، ذلك أن قانون التأمينات الاجتماعية السابق رقم (١٩٦٤/٦٣م) لم يكن يعتبرها كذلك[١].

كما أن القضاء المصري رفض اعتبار هذه الحالة من قبيل إصابة العمل لأنها ليست حادث عمل لتخلف عنصر المباغتة بشأنها، كما أنها ليست من قبيل أمراض المهنة لعدم ورودها بالجدول المرفق بالقانون[٢].

إلا أن هذا الوضع كان منتقدًا على اعتبار أن العامل يجب أن يعوض عن الإصابة التي تلحقه أثناء العمل أو بسببه سواء حدثت بطريقة مباغتة وفجائية أو كانت بطريقة تدريجية بطيئة، وذلك طالما ثبتت العلاقة السببية بين الإصابة والعمل الذي يؤديه العامل حتى ولو لم يرد ذكرها ضمن جدول أمراض المهنة[٣].

---

(١) أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص ٦٦، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

(٢) نقض مدني، جلسة ١٩٧٩/٦/١٦م، الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٤٧ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الثالث، المبدأ رقم ٨٠٦، ص ٥٣٢.

وللمزيد عن الأسباب التي دعت المشرع لإقرار هذه الحالة، راجع: أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، مرجع سابق، ص١٢٢١ وما بعدها.

(٣) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٣٠٠ وما بعدها.

انظر: نقض مدني، جلسة١٩٨٨/١١/١٣م الطعن رقم ٢٨٦٤ لسنة ٣٠ ق،حيث قضت المحكمة باعتبار الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقها وقانونا وقضاء، أ. سمير عبدالسميع الأودن، الفتح للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ص ١٣٣ وما بعدها.

وفي ضوء ذلك فقد استحدث قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) هذه الحالة وقرر اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل.

وحيث إن نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لم ينص صراحة على اعتبار تلك الحالة إصابة عمل، فإن دراستنا لهذا المبحث سوف تقتصر على ما قرره المشرع المصري من أحكام في هذا الشأن.

وعلى هدى ذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل.

المطلب الثاني: إجراءات التحقق من توافر شروط اعتبار الإرهاق أو الإجهاد إصابة عمل.

المطلب الأول

شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل

أوضح قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م[١]، في المادة (٦٠) الشروط الواجب توافرها في الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل حتى تعد إصابة عمل وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أولاً: أن يكون سن المصاب أقل من ستين سنه

ومفاد هذا الشرط أنه يشترط لاستفادة المؤمن عليه من اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل، أن يكون سنه عند الإصابة أقل من الستين، وقد ذهب جانب من الفقه في تبريره لهذا القيد إلى أن من تجاوز سن الستين عادة لا يصاب بأمراض الإجهاد أو الإرهاق، وأن الأمراض التي تصيبه إنما تكون في الواقع أمراض ناتجة عن الشيخوخة وليس نتيجة الإجهاد أو الإرهاق[٢].

إلا أن الفقه في عمومه- وبحق- ينتقد مسلك المشرع باستلزام شرط عدم بلوغ سن الستين حتى يستفيد المؤمن عليه المصاب، بالحماية التأمينية إذا ما تعرض للإجهاد أو الإرهاق، ويستند هذا الفقه في تأييد وجهة نظره إلى أن خصائص إصابة العمل والتي من بينها الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ترتبط بالعمل الذي يؤديه المؤمن عليه وليس بسنه، فطالما ثبتت السببية بين الإجهاد أو الإرهاق الذي أصاب المؤمن عليه وبين أدائه لعمله وجب أن يستفيد المؤمن عليه من تأمين إصابات العمل بصرف النظر عن سنه، كما أن هناك بعض الفئات من العمال حدد المشرع سن التقاعد

---

(١) وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم (٧٤) لسنة١٩٨٥م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٢٢٥) وتاريخ١٩٨٥/١٠/٥، والمعدل بقرار وزير التأمينات رقم(٢١) لسنة١٩٧٨م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(١٧٢) وتاريخ ١٩٨٧/٧/٢٩م.

(٢) د.أحمد لطفي عبد الرحمن، شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل، مجلة التأمينات الاجتماعية، السنة الأولى، العدد الأول، أبريل ١٩٨٣م،ص ٥، هامش٧٧٩.

بالنسبة لهم بخمس وستين سنة ولا يوجد أي سبب يدعو إلى حرمانهم من الحماية التأمينية فيما يتعلق بالإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل[1].

وإذا كان التعرض للإصابة بالإرهاق يزداد مع التقدم في السن فإن ذلك يكون أدعى لامتداد الحماية التأمينية القانونية وليس لاستبعادها، وقد كان يمكن للمشرع أن يبقي هذه الحماية مع زيادة الاشتراكات لمواجهة تزايد الخطر التأميني[2].

ثانياً : أن يكون الإرهاق ناتجًا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بُذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره(٣)

ويقصد بالمجهود الإضافي المجهود الذي يزيد عن قدرة المؤمن عليه الشخصية في أداء عمله، والعبرة في كون المجهود الذي قام به المؤمن عليه "مجهود إضافي" تكون بالقياس إلى "المجهود العادي للمؤمن عليه" فيتصف المجهود بأنه إضافي طالما كان يفوق المجهود المعتاد للمؤمن عليه، حتى ولو كان المجهود الإضافي يعادل أو يقل عن المجهود المبذول من زميل آخر له يقوم بنفس العمل[4].

فالمعيار المطبق في تقدير الجهد، وما إذا كان جهدًا عاديًا أو إضافيًا هو معيار شخصي يعتد فيه بالظروف الصحية والجسمانية للمؤمن عليه نفسه، ويستوي أن يكون هذا الجهد الإضافي قد بذل في وقت العمل الأصلي أو في غيره، وسواء بذل في مكان

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٢٨ وما بعدها،د. أحمد عبد التواب محمد بهجت،مرجع سابق، بند٣٨١، ص٣٩٩ وما بعدها، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٣ وما بعدها.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٩١، ص٢٥٨، أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣٠٢ وما بعدها.

(٣) نقض مدني، جلسة ١٩٨٦/٦/١٥م، الطعن رقم ٢٥٩٧ لسنة ٣٠ ق .

نقض مدني، جلسة ١٩٨٥/١١/١٠م، الطعن رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٨ ق .

الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، أ. سمير عبدالسميع الأودن، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(٤) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ذات الإشارة السابقة.

العمل أو في غيره من الأماكن، كمنزل المؤمن عليه مثلاً، كما يستوي أن يكون الإجهاد عصبيًا أو ذهنيًا أو عضليًا[1].

وقد انتقد رأي في الفقه المعيار الشخصي في هذا الشأن واعتبر أن الأولى الأخذ بمعيار الرجل المعتاد (المعيار الموضوعي) [2].

ثالثاً : أن يكون المجهود الإضافي ناتجًا عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي

وهذا الشرط يعني أنه يجب أن يكون المجهود الإضافي تم بناءً على تكليف من صاحب العمل أو ممن يمثله قانونًا، فإذا ما قام العامل بهذا المجهود تطوعًا أيًا كان الباعث إلى قيامه بهذا المجهود فإن الإصابة الناتجة عنه لا تعتبر إصابة عمل[3]، فلا إجهاد إلا بتكليف في مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية[4].

والأصل أن العامل حين يقوم بعمله في الظروف الطبيعية يبذل مجهودًا عاديًا فإذا كلف "ببذل مجهود غير عادي" وجبت حمايته، وبالطبع فإن العامل في الحالتين المذكورتين (أداء عمل في وقت أقصر مما يستغرقه عادة، أو القيام بعمل إضافي علاوة على عمله الأصلي) يضطر لبذل مجهود إضافي[5].

ويرى جانب من الفقه بأن هذا الشرط ينطوي عليه توقيع جزاء على من يعمل بجهد طواعية واختيارًا ويحث على التقاعس[6].

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٤، أ. أحمد شوقي المليجي، مرجع سابق، ص ٦٧.

(٢) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٣٠٤.

(٣) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٤.

(٤) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٤.

(٥) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٢٩.

(٦) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٣٩١، ص٢٥٩.

ويذهب رأي في الفقه إلى تأييد ما قرره المشرع باشتراطه أن يكون المجهود الإضافي قد تم بناء على تكليف من صاحب العمل أو ممن يمثله قانونًا، ويستند في تأييد وجهة نظره إلى أن ما أقره المشرع هو ما يتفق والقواعد العامة في التأمينات الاجتماعية من إصابات العمل، ذلك أنه إذا كان ما أداه العامل من جهد غير عادي ليس بتكليف من صاحب العمل، فإنه عندئذ تكون الإصابة التي لحقت بالعامل بسبب هذا الجهد ناتجة عن خطأ المؤمن عليه الجسيم وهو الخطأ الذي لا يشمله الضمان الاجتماعي[1].

رابعاً : أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل وبين الحالة المرضية

ومفاد هذا الشرط أنه يجب أن تكون الإصابة راجعة إلى الإرهاق، بمعنى أن تتوافر العلاقة السببية بين المرض الذي أصيب به المؤمن عليه وبين الإجهاد أو الإرهاق[2].

وتختص الهيئة العامة للتأمين الصحي - باعتبارها جهة العلاج المختصة- بتقدير وجود هذه العلاقة (علاقة السببية) بين الإرهاق أو الإجهاد وبين الإصابة[3].

خامساً : أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية

يستهدف هذا الشرط توضيح أنه لا يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل أن تكون مباغته أو مفاجئة[4].

والدليل على ذلك أن المشرع افترض أن الإجهاد يؤدي إلى حدوث الإصابة في حال ما إذا استمر فترة زمنية قد تطول وقد تقصر، وأراد المشرع بهذا الشرط أن يؤكد

---

(١) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة ٣٩١، ص ٤٠٤.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٣) أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط٢٠٠٤م، ص ١٢٣.

(٤) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٩١، ص٢٥٩.

اختلاف حادث العمل عن حالة الإجهاد أو الإرهاق ذلك أنه قد تخلى صراحة عن (صفه المفاجأة) في الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل[١].

وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي تقدير كفاية الفترة الزمنية للإجهاد لوقـوع الإصابة من عدمها[٢].

سادساً : أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة

ويرى جانب من الفقه بأن هذا الشرط قد أورده المشرع علـى سـبيل التزيـد، خاصة وأنه يمكن الاستغناء عنه بالشرط الذي يليه، أو الاكتفاء بـه والاسـتغناء عـن الشرط الذي يليه[٣].

سابعاً : أن ينتج عن الإرهاق أو الإجهاد من العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية

أ- نزيف المخ مع انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة.

ب- الانسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة.

يمثل هذا الشرط تضييقًا شديدًا لحالات الإجهاد أو الإرهاق المؤدي لإصابة العمـل حيث أن الإجهاد أو الإرهاق يمكن أن يؤدي إلى أمراض أخرى كثيـرة أهمهـا مـرض الانفصال الشبكي والشلل والأمراض النفسية وغيرها من الأمراض، وقـد كـان أحـرى بالمشرع الاكتفاء بالشرط السادس بحيث تغطى تأمينيًا كافـة الإصـابات ذات المظـاهر المرضية الحادة طالما كانت ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل[٤]، كما أن المـشرع استلزم كزيادة في التشدد والتضييق بشأن الإجهاد أو الإرهاق المستحق للضمان الاجتماعي بأن تكون الإصابة بأحد الأمراض السابقة ثابتة "بعلامات إكلينيكية واضـحة" أو "بـصفة قاطعة"[٥].

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص١٢٣٠ وما بعدها.

(٢) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٥.

(٣) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٥.

(٤) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٤.

(٥) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق، فقرة ٣٩٦، ص ٤٠٨.

ثامناً : ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة

ويرى جانب من الفقه بأن هذا الشرط ينتهي إلى ضرورة أن يكـون المـصاب سليمًا وصحيحًا ومعاف قبل تكليفه بالعمل الذي أدى إلى إرهاقه[1].

وبناء على ما سبق، يتضح بأنه لابد من توافر الشروط السابقة مجتمعـة حتـى يمكن اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل.

ويرى الفقه بأن موقف المشرع في هذا الشأن ومن خلال تقيده للحماية التأمينية في حالة الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق وحـصرها فـي نطـاق الأمـراض المذكورة فقط، مع ضرورة توافر شروط من المستحيل تحققها جميعًا، إن هذا الموقـف يخالف روح وجوهر قانون التأمينات الاجتماعية الذي يهدف إلى اتساع وامتداد مظلـة التأمينات الاجتماعية[2].

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٩٢، ص٢٦٠، د. محمد حسن قاسم، مرجع سـابق ص ٢٤٨.

(٢) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ١٦٦.

المطلب الثاني

قواعد وإجراءات التحقق من توافر شروط اعتبار الإرهاق أو الإجهاد إصابة عمل

على صاحب العمل أن يخطر الجهة المختصة بالعلاج بحالة الإصـابة الناتجـة عن الإجهاد أو الإرهاق فور حدوثها[1]، ويكون إخطار جهـة العـلاج والهيئـة علـى النموذج المعد لهذا الغرض، وعلى صاحب العمل أن يرفق بالإخطار المستندات التـي تفيد في بحث اعتبار الحالة إصابة عمل وعلى الأخص:

١- ما يثبت تكليف المصاب بمجهود إضافي.

٢- تقرير معتمد من صاحب العمل أو ممن ينيبه متضمنًا:

أ- بيان طبيعة عمل المصاب الأصلي واختصاصاته وتاريخ بدء مزاولته ومـستوى أدائه.

ب- بيان ما كلف به من أعمال إضافية وطبيعتها والمدة المحددة لأدائها وما تم إنجازه منها، وعما إذا كانت تؤدى في ساعات العمل الأصلية أو في ساعات عمل إضافية وتدعم البيانات المشار إليها بالمستندات المؤيدة لذلك.

---

(١) المادة (٦٧) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧، وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قـرار وزير التأمينات رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٥، والمنـشور فـي الوقـائع المـصرية بعـددها رقـم ٢٢٥ فـي ١٩٨٥/١٠/٥م؛ حيث كان هذا القرار الأخير يلزم صاحب العمل بإخطار الهيئة عن حالة الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوثها، في حين لم تنص المادة (٦٧) مـن قرار وزير المالية المشار إليها تحديدًا لهذه المدة واكتفى بالنص على أن يقوم صاحب العمـل بإخطـار الهيئة فور حدوث الإصابة.

وقضت محكمة النقض المصرية بأن التزام صاحب العمل بإخطار هيئة التأمينات بحالة الإصابة الناشئة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل وموافاتها بالمستندات التي تفيد بحثها، شرطه أن تتوافر في الإصابة الشروط التي حددتها المادة الأولى من قرار وزير التأمينات رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٥م.

نقض مدني، جلسة٢٠٠٢/١٢/١م، الطعن رقم ٣٤٠ لـسنة ٧١ ق، مجلـة المحامـاة، العـدد الرابـع عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، ص ١٢٨ وما بعدها.

٣- الملف الطبي للمصاب أو بيان لحالته المرضية من واقـع ملـف خدمتـه وأجازتـه المرضية.

٤- الأبحاث والتقارير الطبية عن الحالة المرضية قبل الوفاة مباشرة، وفي الحالات التي تم فيها مباشرة العلاج بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي تقدم البيانات من الهيئة عن الحالة المرضية[١].

وينشأ بالصندوق المختص لجنة تختص بالبـت فـي مـدى تـوافر الـشروط المنصوص عليها لاعتبار الإجهاد أو الإرهاق من قبيل إصابة العمـل، والتـي سـبق توضيحها، ويصدر بتشكيل اللجنة قرار من رئيس الصندوق المختص، ويكون من بـين أعضائها طبيبين من الهيئة العامة للتأمين الصحي تختارهما الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة [٢].

ويكون للجنة طلب أي مستندات ترى أنها لازمة لبحث الحالة، كما يكون لها الاستعانة بمن تراه من التخصصات الطبية المختلفة لإبداء الرأي، وتعقد اللجنة جلـساتها بمقـر الإدارة المركزية للجان الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي مرة أسبوعيًا لمناظرة الحالات.

ويجوز لأصحاب الشأن التظلم من القرار الذي تصدره اللجنة المشار إليها خلال ثلاثين يومًا من تاريخ الإخطار به، ويكون التظلم أمام لجنة تُنـشأ بـالمركز الرئيـسي للصندوق ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس الصندوق المختص تكون مهمتها فحص هذه التظلمات[٣].

---

(١) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص٢٣٠ وما بعدها، أ. سمير الأودن، التعـويض عـن إصـابة العمل في مصر والدول العربية، مرجع سابق، ص١٣٣ وما بعدها.

(٢) وقضت محكمة النقض بأن تقدير توافر شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهـاق إصـابة عمل، من سلطة محكمة الموضوع.

نقض مدني، جلسة ١٩٩٠/١٠/٢٩م، الطعن رقم ٥٩٥ لسنة ٥٨ ق، مجموعة أحكـام محكمـة الـنقض السنة الحادية والأربعون، جـ٢، ص ٥٨٥، رقم٢٦٧.

(٣) المواد (٦٨) و(٦٩) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م، وقد كانت هـذه المـسألة منظمـة بموجب قرار وزير التأمينات رقم ٧٤ لسنة ١٩٩٢م والمنشور في الوقائع المصرية بعـددها رقـم ٢٠٠ وتاريخ ١٩٩٢/٩/٣.

المبحث الثالث

الإجراءات التي تتبع عند وقوع إصابة العمل

Formalités

تمهيد وتقسيم :

نظراً لما يترتب على وقوع الحادث من استحقاق العامل للمزايا المقررة بموجب القانون، ولأهمية علم صاحب العمل بوقوع الإصابة التي قد تقع في مكـان العمـل أو خارجه، لكي يقوم باتخاذ الإجراءات التي فرضها عليه النظام سواء تلك التـي تتعلـق بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب، أو التي تتعلق بضرورة قيامة بإخطار الجهـة المختصة بوقوع الإصابة، حتى يتسنى لها القيام بالتزاماتها نحو العامل المصاب.

فقد أوضح المشرع المصري وكذلك المنظم الـسعودي الإجـراءات الواجـب اتخاذها عند وقوع حوادث العمل أو الطرق، وقد بينا الالتزام الواقع على عاتق العامـل المصاب نفسه أو تلك الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل في هذا الشأن.

كما بين المشرع المصري والمنظم السعودي الجهة المختصة لبحث مدى اعتبار الإصابة التي لحقت بالمؤمن عليه إصابة عمل من عدمه، ومنحا صاحب الشأن الحـق في الاعتراض على ما تصدره تلك الجهة من قرارات.

وسوف نستعرض في هذا المبحث تلك الإجراءات، على النحو الآتي :

المطب الأول: التزام صاحب العمل بإخطار الشرطة والهيئة(المكتب المختص).

المطلب الثاني: التزام العامل بإخطار صاحب العمل أو الشرطة.

المطلب الثالث: التزام صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية.

المطلب الرابع: عقوبة عدم الإخطار.

المطلب الخامس: الجهة المختصة بتحديد نوع الإصابة وكيفية الاعتراض على قراراتها.

المطلب الأول

التزام صاحب العمل بإخطار الشرطة والهيئة (المكتب المختص)

فرض قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) التزامًا على صاحب العمل في القطاع الخاص أو المشرف على العمل، بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله ويعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل ويكون البلاغ مشتملاً على:

(اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه، والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجه)[١].

أما إذا وقع الحادث على أحد العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام فإنه يكتفي بمحضر تحقيق إداري، يجرى بمعرفة الجهة المختصة بإجراء التحقيق، على أن يكون تحقيقًا من صورتين مع سماع الشهود وبيان كافة تفاصيل الحادث، وموافاة الهيئة المختصة بصورة من التحقيق والتي يجوز لها طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلاً لذلك[٢].

كما يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أحد المؤمن عليهم من الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية، من غير العاملين في الحكومة أو القطاع العام بإخطار الهيئة

---

(١) المادة رقم (٦٣) من القانون.

أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر مرجع سابق، ص ١٣.

وفي فرنسا يفرض القانون على صاحب العمل التزاماً بان يقوم بإبلاغ صندوق التأمينات الاجتماعية عن كل حادث العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ علمه بوقوع الحادث(المواد L441- 6 , R 441-2) من قانون ولائحة التأمينات الاجتماعية.

وللمزيد عن الإجراءات التي تتبع عند وقوع حادث العمل في فرنسا، راجع :

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p. 26 et s.

(٢) المادة رقم (٦٤) من القانون.

أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، مرجع سابق ص ١٢.

المختصة على النموذج الذي تعده لهذا الغرض عن كل إصابة تقع بين عماله فور وقوعها وأن يسلم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقة صورة من هذا الإخطار[1].

وفي حالة امتناع صاحب العمل عن الإخطار فإنه يجوز للمصاب أو من ينيبه أن يخطر الصندوق المختص بالإصابة فور حدوثها، وعلى الصندوق عندئذ اتخاذ الإجراءات اللازمة[2].

والغرض من إخطار الهيئة هو أن تقوم بأداء الحقوق المقررة للعامل وفقًا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية[3].

وفي نظام التأمينات الاجتماعية السعودي قررت اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية، بأن على صاحب العمل أو من ينوب عنه إبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه من قبل المشترك المصاب أو علمه بوقوع الإصابة[4]، ويتضح من خلال ما قرره المنظم السعودي بأن التزام صاحب العمل بالإبلاغ يظل قائمًا حتى ولو لم يقم المشترك المصاب بإبلاغه طالما علم صاحب العمل بوقوع الإصابة أياً كان مصدر علمه.

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٦٠ وما بعدها.

(٢) المادة (٦١) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م.

وفي فرنسا قرر القانون حق العامل في الإبلاغ عن حادث العمل الذي يقع له، في حال امتناع صاحب العمل عن الإبلاغ، (المادة R 441-4) من لائحة قانون التأمينات الاجتماعية.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٦١ .

(٤) المادة (٢/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية.

المطلب الثاني

التزام العامل بإخطار صاحب العمل أو الشرطة[١]

أوضحت المادة (٦١) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م، الصادر بشأن تنفيذ أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م)، بأن على المؤمن عليه أو المشرف على العمل، إبلاغ صاحب العمل أو مندوبه فورًا بأي حادث يقع في مكان العمل، ويكون سببًا في إصابته مبينًا الظروف التي وقع فيها[٢].

كما يلتزم المؤمن عليه بإبلاغ الشرطة المختصة عن إصابة العمل الناتجة عن حوادث الطريق عندما تسمح حالته بذلك، وتحرر عندئذ مذكرة أو محضر بالحادث ويخطر صاحب العمل برقم المحضر وتاريخه للقيام بالالتزامات المقررة عليه[٣]، وإذا كان نبأ الحادث قد وصل إلى علم الشرطة وقامت بإجراء تحقيق فيه بما لا يدع مجالاً للشك في حدوث الإصابة أثناء العمل، فإن ذلك يغني عن وجوب إبلاغ صاحب العمل بالحادث[٤].

وإذا أصيب المؤمن عليه المعار أو المنتدب خارج البلاد، فعليه أو على المستحقين عنه بحسب الأصول التقدم بصورة من محضر التحقيق عن الحادث الذي أصيب فيه على أن يكون محرراً بمعرفة جهة رسمية باللغة العربية، أو مترجمًا ترجمة رسمية إلى هذه اللغة، ومصدقًا عليه من السفارة أو القنصلية المصرية ومعتمدًا من وزارة الخارجية المصرية.

---

(١) وفي فرنسا يفرض القانون التزاماً على العامل بأن يخطر صاحب العمل عن حادث العمل الذي يقع له وذلك خلال ٢٤ ساعة من تاريخ وقوع الحادث، وذلك فيما عدا حالة القوه القاهرة.

Voir: **Dupeyroux ,** *Sécurité sociale*, 10e éd, p.87.

(٢) استئناف الإسكندرية، الدائرة الثانية المدنية والتجارية (الاستئناف رقم ٤٠٩ سنة ٩ تجاري) جلسة ١٠ نوفمبر١٩٥٤م، أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٥.

(٣) د. محمد سعيد عبد النبي خلف، مرجع سابق، ص ١٨٣.

(٤) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٤٣٦، ص ٢٩٢.

وقد قرر القضاء في مصر[١] وفرنسا[٢] بأنه "لا توجد عقوبة ضـد العامـل إذا أهمل في تقديم هذا البلاغ أو تأخر في تقديمه" ذلك أن القانون وإن كان قد ألزم العامـل المصاب بإبلاغ صاحب العمل بوقوع الحادث فور حصوله، إلا أنه ترخص فيه إلى أن تسمح حالته بذلك.

كما أن الإجراءات المنصوص عليها بخصوص إصابات العمل لا تعدو أن تكون قواعد تنظيمية لا يترتب على عدم إتباعها سقوط حق العامل في اقتـضاء المعونـة أو المعاش[٣].

وفي المملكة العربية السعودية وتطبيقًا لما قرره نظام التأمينـات الاجتماعيـة والذي أحال مهمة تحديد طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل إلى اللوائح التنفيذية[٤].

فقد أوجبت اللائحة التنفيذية للنظام الخاصة بتعويضات فرع الأخطـار المهنيـة أوجبت على المشترك المصاب أو من ينوب عنه التزامًا بأن يبلغ صاحب العمل خـلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو اكتشاف المرض، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله متى كانت حالته تسمح بذلك[٥].

---

(١) نقض مدني، جلسة ١٩٦٤/٦/٨م، الطعن رقم ٢١٩ لسنة ٢٩ ق، مجموعة عصمت الهـواري، مرجـع سابق، الجزء الأول، القاعدة ٣٣٤، ص ٥٨٠.

(2) Cass. Soc. 12-10-1989, **Lefébvre F.,** *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p. 26.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعيـة، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص١٢٥٦ وما بعدها.

(٤) المادة (٦/٢٩) من النظام.

(٥) المادة (١/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية.

المطلب الثالث

التزام صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية

فرض قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم(١٩٧٥/٧٩م)، التزامـا علـى صاحب العمل عند حدوث الإصابة، بأن يقوم بنقل المصاب إلى مكان العلاج وتتحمـل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر، بأداء مصاريف انتقـال المـصاب بوسـائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقـيم بها، وبأداء مصاريف الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متـى قـرر الطبيـب المعالج إن حالة المصاب لا تسمح باستعماله لوسائل الانتقال العادية[١].

وقبل نقل المصاب إلى مكان العلاج الذي تحدده لـه الهيئـة العامـة للتـأمين الصحي، يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب ولو لم تمنعه الإصـابة من مباشرة عمله[٢].

كما فرض المنظم السعودي التزاما على صاحب العمل بتقديم الإسعافات الطبية الأولية للمشترك المصاب، وأن يقوم باتخاذ ما يلزم من تدابير للوفاء بهذا الالتزام آخـذًا بعين الاعتبار عدد العمال الذين يستخدمهم والأخطار المهنية التي تـنجم عـن طبيعـة ممارسة الأعمال القائمة لديه[٣].

كما يجب على صاحب العمل وبعد قيامة بتقديم تلك الإسعافات نقـل المـشترك المصاب إلى جهة العلاج المتعاقدة مع المؤسسة، أو إلى المستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها إذا لزم الأمر.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام العمل السعودي قد أوجب على صاحب العمل بأن يعد خزانـة أو أكثر للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية[٤].

---

(١) المادتان (٥٠ و ٦٥) من القانون، والمواد من ٧٨ إلى٨٣ من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤لسنة٢٠٠٧م. أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٣٤، ص ٢٩١.

(٢) المادة(٦٥) من قانون التأمينات الاجتماعية، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الـوزيري، مـذكرات التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ١٤، د. محمد سعيد عبد النبـي خلـف مرجع سابق، ص ١٨٦وما بعدها.

(٣) المادة (٣/٢٩) من النظام، والمادة (٢) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية.

(٤) المادة (١٤٢) من نظام العمل.

المطلب الرابع

عقوبة عدم الإخطار

فرض المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية رقم (١٩٧٥/٧٩م) عقوبة على صاحب العمل الذي يمتنع عن إبلاغ أو إخطار الهيئة بأي حادث يقع لأحد عماله ويعجزه عن العمل، بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور، وبغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن نقل المصاب إلى مكان العلاج أو يمتنع عن إبلاغ الشرطة بغرامة لا تقل عن مائه قرش ولا تجاوز ألفي قرش[١].

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي وبحق أن "عقوبة الغرامة في الحالة الأخيرة لا تتناسب وتطور مستوى المعيشة والأسعار بحيث أصبحت هذه الغرامة حتى في حدها الأقصى لا تشكل أي عبء على صاحب العمل"[٢].

ويرى الباحث بأنه من الضروري أن يعيد المشرع المصري النظر في هذه العقوبة بحيث تكون رادعة لصاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون.

كما فرض المنظم السعودي عقوبة سواء على المشترك المصاب أو على صاحب العمل في حال إخلال أياً منهما بما يفرضه النظام عليه من التزام بالإبلاغ عن إصابة العمل خلال المهل المحددة.

أولاً: بالنسبة للمشترك المصاب

إذا لم يقم المشترك المصاب وخلال المهلة المحددة بإبلاغ صاحب العمل عن وقوع الإصابة، فإنه لا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وفي حال قيام المصاب بالإبلاغ عن الإصابة بعد فوات المهلة المحددة فإنه لا يحق له المطالبة بصرف البدل

(١) المواد ١٧٩، ١٨٠ من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م).

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٥٦ وما بعدها، هامش رقم ٩١٤.

اليومي عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجًا عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص[1].

ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل

لقد أشرنا سابقًا بأن المنظم السعودي قد حدد مهلة لصاحب العمل لقيامة بـإبلاغ أو إخطار المكتب المختص عن إصابات العمل، فإذا ما تأخر صاحب العمل في الإبلاغ دون عذر يقبله مدير المكتب المختص، فإن المؤسسة ترجع عليه بقيمة البـدل اليـومي المستحق للمشترك المصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ.

ويعد ورود بلاغ الإصابة أو صورته للمكتب من جهة العلاج أو ورود إشـعار بحدوث الإصابة من أي جهة حكومية في حكم الإبلاغ[2].

ومؤدى ذلك أن حق المشترك المصاب في البدل اليومي يظل قائمًا حتى ولو لم يقم صاحب العمل بإبلاغ المكتب المختص عن الإصابة، طالما أن المـصاب قـد قـام بالالتزام المفروض عليه وأبلغ صاحب العمل بوقوع الإصابة خلال المهلـة المحـددة، وعندئذ يتحمل صاحب العمل وحده المسئولية عن تأخره في الإبلاغ عن الإصابة.

ولا يحول ذلك من توقيع العقوبات المنصوص عليها في المـادة (١/٦٢) مـن النظام على صاحب العمل في هذه الحالة، والتي نصت على أنه :

"يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه التنفيذية غرامة لا تزيد على (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال، ويضاعف هذا الحد في حالة العود، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمـل بـصددهم مخالفة أو أكثر، على أن لا تزيد مجموع الغرامات المفروضة فـي كـل مـرة علـى (٥٠٠٠٠) خمسين ألف ريال".

(١) المادة (١/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٢) المادة (٢/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

وتجدر الإشارة بأن صلاحية مدراء المكاتب في التجاوز عن التأخير في الإبلاغ عن إصابات العمل غير مقيدة متى كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجًا عـن أسـباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص[١].

وفي جميع الأحوال لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية وبدلات الانتقال والإقامـة ومنحه عائلة المتوفى بعد مرور سنة واحدة، ولا تقبل المطالبة ببقية التعويـضات بعـد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، مـا لـم يكـن هنـاك عـذر تقبلـه المؤسسة[٢].

وفي فرنسا فرض القانون جزاءين على صاحب العمل الذي يمتنع عن إبلاغ أو إخطار الصندوق بأي حادث يقع لأحد عماله وهما الغرامة المالية amende التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للصندوق، بالإضافة إلى احتفاظ العامل بحقه في مطالبة صـاحب العمل بتعويضه réparation عما لحقه من أضرار نتيجة عدم الإبلاغ أو الإخطار[٣].

---

(١) خطاب تعميمي صادر من مدير عـام الحقـوق التأمينيـة بالمؤسـسة العامـة للتأمينـات الاجتماعيـة رقم ٦/٦٠٠٨٦م وتاريخ ١٤٢٧/٣/٢٨هـ، الموافق ٢٠٠٦/٤/٢٧م.

(٢) المادة (٥٧) من النظام.

(٣) المواد (R- 471-3 L 471-1,) من قانون ولائحة التأمينات الاجتماعية.

وهو ما قضت به محكمة النقض الفرنسية :

Cass. Soc. 19-2-1992

حتى ولو كان صاحب العمل حسن النية :

Cass. Soc. 4-2 – 1999

Lefébvre F., *Mémento pratique sociale*, Op. cit., p.28.

المطلب الخامس

الجهة المختصة بتحديد نوع الإصابة وكيفية الاعتراض على قراراتها

قرر المشرع المصري بأن يتولى الصندوق المختص ببحث مدى اعتبار الحالة إصابة عمل من عدمه، والانتهاء إلى قرار في هذا الشأن خلال شهر من تاريخ ورود إخطار الإصابة مستوفيًا المستندات المبينة به[1].

وعلى صاحب الشأن الذي يرغب في التظلم من القرار الصادر من الصندوق المختص في هذه الحالة، أن يتقدم بطلب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، والتي يصدر رئيس الصندوق المختص قرارًا بتشكيلها، وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ استلامه الإخطار المحدد لحقوقه لدى الصندوق المختص[2].

وبذلك فإن المشرع منع أصحاب العمل والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم وغيرهم من المستفيدين، من اللجوء للقضاء مباشرة قبل اللجوء إلى اللجنة المشار إليها والمنصوص عليها في المادة (١٥٧) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (١٩٧٥/٧٩م) [3].

---

(١) المادة (٦٨) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م.

(٢) وقد تضمنت المواد من ٢٥٨ حتى ٢٦٨من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م الأحكام المتعلقة بالإجراءات التي تتبع في هذه الحالة، فقررت المادة (٢٥٨) بأن على رئيس الصندوق المختص تشكيل لجان لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم (١٩٧٥/٧٩م) كما أوضحت المادة (٢٦٠) من ذات القرار إجراءات عرض الطلب ومواعيده.

نقض مدني، جلسة ٢٠٠٢/٣/١٢م، الطعن رقم ١٨٤ لسنة ٦٨ق، مجلة المحاماة، العدد الثالث عام ٢٠٠٣م، ص ١٩٥.

نقض مدني، جلسة ٢٠٠٠/٥/١٨م، الطعن رقم ٥٤٤٩ لسنة ٦٣ ق، مجلة المحاماة، العدد الأول عام٢٠٠١م، ص ٢٧٣ وما بعدها

نقض مدني، جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٠م، الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٤٨ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الثالثة والثلاثون، جـ ٢،ص ١١٩٣، رقم ٢١٦.

(٣) نقض مدني، جلسة٢٠٠٣/١١/١٣م، الطعن رقم ٩٠٦ لسنة ٦٢ ق، مجلة المحاماة، العدد الرابع عام ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، ص٣٤٧.

نقض مدني، جلسة ٢٠٠١/١/١١م، الطعن رقم ٣٣٩٥ لسنة ٦٣ ق، مجلة المحاماة، العدد الثاني عام ٢٠٠٢م، ص٢٨٧.

وعليه فقد قضت محكمة النقض بأن الدفع بعدم قبول الدعوى لعدم مراعاة الإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، اعتباره مطروحًا على محكمة الموضوع ولو لم يدفع به أمامها وعلة ذلك تعلقه بالنظام العام وأثره وجوب أن تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها، وهذا يعني أن الدعوى التي ترفع مباشرة إلى القضاء دون اللجوء إلى اللجنة المشار إليها يحكم بعدم قبولها، لتعلق ذلك بالنظام العام(١).

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بدستورية اللجان المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، عندما تم الطعن بعدم دستوريتها لمخالفتها نص المادة (٦٨) من الدستور(٢).

وقد عهد المنظم السعودي مهمة تقرير وتحديد نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنيًا أو غير مهني وكذا تقدير نسبة العجز إلى اللجان الطبية الابتدائية، والتي تنشأ في المركز الرئيسي للمؤسسة ومكاتبها في المناطق والمحافظات وتشكل تلك اللجان من طبيبين على الأقل على أن يكون من بينهم طبيب واحد يمثل المؤسسة(٣).

وفي جميع الأحوال لا يجوز النظر في حالات إصابات العمل التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر، دون تقديم طلب ودون ورود بلاغ عن الإصابة، إلا بعد موافقة المحافظ على التجاوز في التأخير(٤).

ويحق للمشترك أو المستحقين عنه –حسب الحال- أو المؤسسة الاعتراض على القرارات التي تصدرها اللجان الطبية الابتدائية، أمام اللجنة الطبية الاستئنافية التي تنشأ

---

(١) نقض مدني، جلسة١١/٥/٢٠٠٠م، الطعن رقم ٣٠ لسنة ٦٩ق، أ.عبد الفتاح مراد، التعليق على قانون التأمينات الاجتماعية، د ن، د ت، ص ٥٣٣.

نقض مدني، جلسة ١/٣/١٩٩٨م، الطعن رقم٥٠٢٤ لسنة٦١ق،، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة التاسعة والأربعون، جـ ١، ص ٢٠٩، رقم ٥١.

(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا القضية رقم ١٤٥ لسنة ١٩ق دستورية جلسة ٦/٦/١٩٩٨م، منشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٣٥ وتاريخ ١٨/٦/١٩٩٨م، د. محمد ماهر أبو العينين، وجيز أحكام المحكمة الدستورية العليا، طبعة مايو ١٩٩٩م، ص ٢١٤.

(٣) المادة (١/٥٣) من النظام، والمادة (١/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة باللجان الطبية.

(٤) المادة (٣/٤) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة باللجان الطبية.

في المركز الرئيسي للمؤسسة، على أن يقدم هذا الاعتراض خلال واحد وعشرين يـوم عمل، على الأكثر من تاريخ إبلاغ المعترض بقرار اللجنة الطبية الابتدائية[1].

وتشكل اللجنة الطبية الاستئنافية من ثلاثة أطباء على الأقل من خارج المؤسسة ولا شك أن هذا التشكيل يؤكد حرص المؤسسة وسعيها على حياديـة القـرارات التـي تصدرها هذه اللجنة[2]، ولا تعتبر القرارات التي تصدرها اللجنـة الطبيـة الاسـتئنافية قرارات نهائية، ذلك أنه يمكن للمشترك أو المستحقين عنه –حسب الحال- والـذي لـم يقبل اعتراضه الذي قدمه إلى اللجنة الطبية الاستئنافية، أن يتقدم بشكوى أمـام الجهـة القضائية المختصة بالنظر في قضايا العمل[3].

وتختص الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية المنصوص عليها في المادة (٩٠) من نظام العمل، بالفصل ابتدائيًا في خلافات التعويضات المتعلقة بإصابات العمل مهما بلغت قيمتها، في حين تختص الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالفصل نهائيًا في جميع القرارات الصادرة من الهيئات الابتدائية والتي ترفع للاستئناف أمامها.

ويجب على المستأنف أن يرفع استئنافه للهيئة العليا لتسوية الخلافـات العماليـة خلال ٣٠ يومًا من تاريخ النطق بقرار الدائرة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ بالقرار في غيرها[4].

وعندئذ يعتبر القرار الصادر من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العماليـة قـراراً نهائياً، واجب التنفيذ وعلى المستأنف سواء كان المشترك المصاب أو المؤسسة العامـة للتأمينات الاجتماعية تنفيذ مضمون ما ورد بقرار الهيئة العليا.

(١) المادة (١/١١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة باللجان الطبية.
(٢) المادة (٢/١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة باللجان الطبية.
(٣) المادة (٢/٦١) من النظام.
(٤) المواد (٢١٠) و (٢١٤) و (٢١٦) و (٢١٧) من نظام العمل.

الباب الثالث

التعويضات المستحقة

تمهيد وتقسيم:

إذا تحقق خطر من المخاطر التي يغطيها تأمين إصابات العمل السابق بيانها، فإن المصاب (أو المستحقين عنه) يستفيد مما يقرره له قانون التأمين الاجتماعي من حقوق تأمينيه.

وقد أورد المشرع المصري والمنظم السعودي بعض الأحكام العامة المتعلقة باستحقاق هذا التعويض، والتي يتحدد بموجبها كيفية تقدير نسبة العجز التي تخلفت لدى العامل المصاب، والجهة المختصة بتحديدها.

كما تبين تلك الأحكام الحالات التي يحرم فيها المصاب من التعويضات وحدود الجمع بين التعويضات المستحقة طبقاً لأحكام تأمين إصابات العمل والحقوق الأخرى.

وعلى هدى ذلك نقسم دراستنا لهذا الباب إلى فصلين نتناول في أولها التعويضات المقررة للمؤمن عليه المصاب في التشريع المصري والنظام السعودي، وفي ثانيهما نستعرض بعض الأحكام العامة المتعلقة بتأمين إصابات العمل في التشريعين.

وذلك على النحو الآتي:

الفصل الأول: التعويضات العينية والنقدية في التشريع المصري والنظام السعودي.

الفصل الثاني: الأحكام العامة المتعلقة باستحقاق التعويض.

الفصل الأول

التعويضات العينية والنقدية في التشريع المصري والنظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

يترتب على حادث العمل أو حادث الطريق أو المرض المهني، أن يصبح المؤمن عليه في حاجة للعلاج، ويقتضي الأمر حينئذ تقديم التعويضات العينية (العلاج)، وكذلك التعويضات النقدية (تعويض الأجر) إلى المؤمن عليه أو المشترك طوال الفترة التي يكون فيها عاجزاً عن العمل وحتى يتم شفاءه نهائياً أو تستقر حالته فإذا استقرت حالته وأصبح في حالة "عجز كلي أو جزئي مستديم" استحق العامل ما تقرره الأنظمة من تعويضات نقدية وفي حالة وفاته استحق ورثته تلك التعويضات.

وعلى هدى ما تقدم نقسم دراستنا لهذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: التعويضات العينية والنقدية في التشريع المصري.

المبحث الثاني: التعويضات العينية والنقدية في النظام السعودي.

المبحث الأول

التعويضات العينية والنقدية في التشريع المصري

تمهيد وتقسيم :

إذا أصيب العامل بإصابة عمل فإنه تنشأ له وفقـاً لأحكـام قـانون التـأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) حقوق معينة قبل هيئة التأمينات الاجتماعية، تتمثل في العلاج والرعاية الطبية، وكذلك في الحقوق المالية (وتشمل تعويض الأجر وتعويض الإصابة).

وينبغي توضيح أن مصدر هذه الحقوق هو القانون ومن ثم فإن هيئة التأمينات الاجتماعية تلتزم بها قبل العامل حتى ولو لم يكن صاحب العمل قد سدد الاشـتراكات لهيئة التأمينات الاجتماعية بل حتى ولو لم يكن قد اشتراك عن العامل فـي التـأمين أصلا ذلك أنه لا يجوز أن يضار العامـل مـن جـراء إخـلال صـاحب العمـل بالتزاماته[1].

كما تلتزم هيئة التأمينات بهذه الحقوق في مواجهة العامل حتـى ولـو كانـت الإصابة راجعة إلى خطأ شخص من الغير، وتحققت بذلك مسئوليته عـن تعـويض

---

(١) حيث قررت المادة (١٥٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) بأن" تلتزم الهيئة المختصة بالوفاء بالتزاماتها المقرر كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين حتى ولو لم يقـم صـاحب العمـل بالاشتراك عنه في الهيئة المختصة، وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون..."
نقض مدني، جلسة ١٩٨٥/٥/١٠م، الطعن رقم ١٦٨٤ لسنة ٤٩ق، مجموعـة عـصمت الهـواري مرجع سابق، الجزء الرابع، القاعدة رقم ٣٤٤،ص ٤٩٣.
وبذلك فإن موقف المشرع المصري في هذه المسألة يكون أفضل من نظيره السعودي، حيث اشـترط هذا الأخير لاستحقاق المشترك للتعويضات في حال تعرضه لإصابة عمل أن تكون تلك الإصابة قـد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات المختص، (مـادة ٢/٢٨) مـن نظـام التأمينات الاجتماعية.
ولاشك بأن موقف المنظم السعودي في هذا الشأن يترتب عليه حرمان العامـل المـصاب مـن تلـك التعويضات وتحميله تبعية إخلال صاحب العمل بالتزاماته إذا ما تراخى هذا الأخير عن تسجيل العامل في النظام.

العامل وفقاً لقواعد المسئولية المدنية، فمثل هذا الأمر لا يشكل ذريعة تجيـز لهيئـة التأمينات الاجتماعية التحلل من التزاماتها في مواجهة العامل المصاب[1].

وعلى هدى ما تقدم نقسم دراستنا لهذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التعويضات العينية.

المطلب الثاني: الحقوق المالية.

---

(١) حيث تقرر المادة (٦٦) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) بأن "تلتزم الجهة المختـصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخـر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسئول".

وهو ذات ما تقرره المادة (٢/٥٤) من نظام التأمينات الاجتماعية والتي نصت علـى أنـه "لا يلتـزم صاحب العمل بدفع تعويض إلى المشترك المصاب بإصابة عمل ولا إلى أفراد عائلتـه إلا إذا كانـت الإصابة قد نشأت بصورة مقصودة من صاحب العمل أو بسبب خطئه الفاحش أو نتيجة عدم احترامه النظام أو اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل، وفي هذه الأحوال يحتفظ المـصاب أو أفـراد عائلته بجميع الحقوق في التعويضات التي تقرها لهم الشريعة الإسلامية أو الأنظمة الأخـرى، كمـا يحتفظ المصاب أو أفراد عائلته بهذه الحقوق أيضاً في حالة إصابة عمـل أو إصـابة عاديـة يكـون المسئول عنها شخصاً ثالثاً غير صاحب العمل، وفي جميع الحالات يجب على المؤسسة أن تدفع إلـى المستفيدين التعويضات التي كفلهما لهم النظام".

المطلب الأول

التعويضات العينية

أوضحت المادة (٤٧) من قانون التأمين الاجتماعي، بأنـه يقـصد بـالعلاج والرعاية الطبية الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام والخدمات الطبيـة علـى مستوى الاخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان، والرعاية الطبية المنزليـة عنـد الاقتضاء، والعلاج والإقامة في المستشفيات والمصحات أو المراكـز المتخصـصة والعمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حـسب اللـزوم، والفحـص بالأشـعة وبالبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمهـا، وصـرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها[1].

كما يشمل العلاج الخدمات التأهيلية، وتقديم الأطراف الصناعية وذلـك طبقـاً للشروط والأوضاع التي يحددها وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات[2].

ويكون علاج المصاب في جهات العلاج التي تحددها له الهيئة العامة للتأمين الصحي، إلا أنه في حالة تعذر نقل المصاب للعلاج بالجهة المحددة تلتزم تلك الجهـة برد ما تكلفه من نفقات علاج، بما لا يزيد على فئات العلاج المعمول بها لديها وعليها

---

(١) قرار وزير الصحة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦م والمنشور في الوقائع المـصرية بعـددها رقـم (١١٥) وتاريخ ٥/١٨ /١٩٧٦م، بشأن تحديد الحد الأدنى لمستويات تقديم الخدمة الطبية التأمينية.

وبذلك ترتقي أحكام التشريع المصري إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الـشأن، والتـي نصت على حق العمال المصابين في الرعاية الصحية بمختلف درجاتها، الاتفاقية رقـم(١٧/١٩٢٥م) بشان التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم(١٠٢/١٩٥٢م) بـشان المعـايير الـدنيا للـضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم (١١٨/١٩٦٢م) بشان المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الـوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم (١٢١/١٩٦٤م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٢) وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦م والمنشور في الوقائع المصرية بعـددها رقـم ١١٥ وتاريخ ١٩٧٦/٥/١٨م، والذي أوضح في مادته الثالثة الأجهزة التي تقوم الهيئة بصرفها ومـن بينها الأجهزة التعويضية للعيون (النظارات بأنواعها، العيون الصناعية، العدسات اللاصـقة)، وكـذا الأجهزة التعويضية للأسنان، والأطراف السفلية والعلوية، وأجهزة الشلل للإطراف السفلية.

أن ترد نفقات العلاج بالكامل إذا قرر طبيبها أن حالة المصاب لا تسمح بنقله للعلاج بمستشفياتها وأن هذه النفقات ضرورية للعلاج[١].

وتتولى الهيئة علاج المصاب خارج الجمهورية إذا لم يتوافر العلاج اللازم داخل البلاد، وتتكفل بنفقات هذا العلاج ويجوز للمصاب العلاج في درجة أعلى من درجته التأمينية على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد اتفاق بذلك[٢].

ويستمر العلاج إلى أن تنتهي حالة المصاب، سواء بالشفاء أو بالعجز أو بالوفاة ويستمر العلاج حتى ولو انتهت خدمة المصاب لأي سبب من الأسباب، مثل بلوغ سن التقاعد[٣].

ويلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج وبعد ذلك تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بمصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم فيها، وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العادية[٤].

---

(١) المواد ٧٤، ٧٥ من قرار وزير المالية رقم٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م.
نقض مدني، جلسة ١٩٧٤/٦/٢٢م، الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٣٨ ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الأول، القاعدة ٣٤١، ص ٥٩١.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢١٩، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذاكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ١٧.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند ٤٣٥ ص ٢٩١،أ. د محمد حلمي مراد، مرجع سابق، بند ٨٨٠، ص ٨٠٩.

(٤) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٣٧، وما بعدها، ويقصد بالجهة المختصة: الدولة ووحدات القطاع العام وأصحاب الأعمال الذين رخص لهم بتحمل الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض نسبة اشتراكات تأمين إصابات العمل، وإلا فإن الجهة المختصة هي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، المواد من (٧٨) إلى (٨٣) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة٢٠٠٧م.
وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم(٢٩٦) لسنة١٩٧٦م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم (٢٧٤) وتاريخ ١٩٧٦/١١/٢٩م .

ويجوز لصاحب العمل علاج المصاب ورعايته طبياً متى حصل على تصريح بذلك من الهيئة العامة للتأمين الصحي، وتلتزم الهيئـة بمـنح التـصريح بالـشروط والأوضاع التي يحددها القرار الصادر في هذا الشأن من وزير الصحة بالاتفاق مـع وزير التأمينات[1]، وفي هذه الحالة يتم تخفيض نسبة اشتراك صاحب العمل في تأمين إصابات العمل بواقع النصف إذا كان من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئـات العامة أو وحدات القطاع العام، وبواقع الثلث إذا كان من القطاع الخـاص، وللهيئـة المختصة الحق في ملاحظة المصاب حيثما يجري علاجه[2].

(١) وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٧م، والمنشور في الوقائع المـصرية بعـددها رقـم (٦٤) وتاريخ ١٩٨٣/٣/١٦م، والذي قرر في (المادة/١) بأنه يجوز للهيئة العامة للتـامين الـصحي التصريح لصاحب العمل بعلاج العاملين لديه في حالتي الإصابة والمرض بناءً على طلبـه إذا كـان لصاحب العمل نظاما يقدم العلاج والرعاية الطبية المنصوص عليها في المادة (٤٧) من قانون التأمين الاجتماعي، وبمستوى لا يقل عن مستوى الخدمة الطبية التأمينية التي تقدمها الهيئة، وعلى الأخص في الحالات الآتية:

١- إذا كان نشاط صاحب العمل طبياً كالمستشفيات وما في حكمها أو كان صاحب العمل يمتلـك أو يدير داراً مخصصة لعلاج العاملين لديه ورعايتهم طبياً.
٢- إذا كان من طبيعة العمل بالمنشأة التنقل المستمر داخل أو خارج الجمهورية، كشركات الطيـران ومنشآت النقل البحري وشركات المقاولات والنقل، أو كانت المنشأة في أماكن نائيـة كـشركات حفر آبار البترول.
٣- إذا كان غالبية العاملين لدى صاحب العمل من الأجانب غير الخاضعين لأحكام قـانون التـأمين الاجتماعي.
٤- إذا كان لصاحب العمل نظام علاجي معتمد من المجلس الأعلى للرعاية العلاجية التأمينية المنـشأ بالقانون رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨١م، وكان هذا النظام يقدم العلاج والرعاية الطبيـة المنـصوص عليهما في المادة(٤٧) من قانون التأمين الاجتماعي، وبمستوى لا يقل عن الخدمة الطبية التأمينية التي تقدمها الهيئة.

وقد حددت (المادة/٣) من ذات القرار الحد الأقصى لمدة التصريح وهو ثلاث سنوات، قابلة للتجديـد إذا تقدم صاحب العمل بطلب التجديد قبل انتهاء التصريح بثلاثة اشهر.

(٢) أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذاكرات في التأمينات الاجتماعية المـذكرة التاسـعة عشر، مرجع سابق، ص ١٨.

وتجدر الإشارة إلى أن جميع الأحكام الـسابقة الخاصـة بالرعايـة الطبيـة ومصاريف الانتقال بكل ما اشتملت عليه من مزايا والتزامات تسري علـى حـالات انتكاس الإصابة وحالات مضاعفات الإصابة.

ويقصد بالانتكاسة أن تعاود المصاب آلام المرض أو الإصـابة بعـد إتمـام علاجه وعودته إلى عمله، وتعتبر الانتكاسة عندئذ امتداداً للإصابة الأصلية.

أما المضاعفة فتفرض عدم شفاء الإصابة بل ازدياد حالتها سوءً ممـا يهـدد باستفحال خطرها ومضاعفة أثرها ويجري على المضاعفة حكم الإصابة الأصلية[1].

(١) أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربيـة، مرجـع سـابق ص ٨٨ وما بعدها.

المطلب لثاني

الحقوق المالية

تمهيد وتقسيم:

إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين عمله، فإن الجهة المختـصة تلتـزم بتعويضه عن أجره الذي فقده خلال فترة تخلفه عن العمل.

وإذا ثبت أن الإصابة غير قابلة للشفاء بحيث تخلف عنها وفاة أو عجز مستديم فإنه يصرف للمصاب معاش دائم في حالة العجز الكامـل وحالـة العجـز الجزئـي المستديم الذي تصل نسبته إلى ٣٥%، ويكون مستحقاً لتعويض من دفعة واحده فـي حالة العجز الجزئي المستديم الذي تقل نسبته عن ٣٥%، وفي حالة وفـاة المـصاب يكون للمستحقين عنه الحق في معاش دائم.

وعلى هدى ذلك نقسم دراستنا لهذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعويض الأجر.

الفرع الثاني: تعويض الإصابة.

الفرع الأول

تعويض الأجر

إذا لم يتمكن العامل من أداء عمله بسبب الإصابة فإن الجهة المختصة تلتـزم بصرف تعويض الأجر[1].

ويقصد بتعويض الأجر مبلغ من النقود يعادل الأجر الكامل للمـصاب الـذي تؤدي على أساسه الاشتراكات بافتراض مباشرته لعمله، وبالنسبة لعناصـر الأجـر المتغير المحسوبة بالإنتاج أو بمعدلات الأداء أو بساعات العمـل الإضـافية فيحـدد التعويض المستحق على أساس متوسط ما حصل عليه العامل من هذه الأجور وأديت عنها اشتراكات التأمين خلال السنة السابقة لتاريخ وقوع الإصابة[2].

ويستحق تعويض الأجر من اليوم التالي لوقوع الإصابة إما أجر اليوم الـذي وقعت فيه الإصابة فيلتزم به صاحب العمل أياً كانت ساعة وقوع الإصابة خلاله[3].

---

(١) ويقصد بالجهة المختصة التي تلتزم بتعويض الأجر- هي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعيـة وذلـك بالنسبة للعاملين لدى أصحاب الأعمال الذين لم يرخص لهم بذلك فأن هي التي تتحمل تعويض الأجر. أ.د جلال محمد إبراهيم مرجع سابق، ص٣١٤.

(٢) أ. محمد حامد الصياد،أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المـذكرة التاسـعة عشر، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٣) أ.د محمد حلمي مراد، مرجع سابق، بند ٨٩٠، ص٨١٣، د. محمـد حـسن قاسـم، مرجـع سـابق ص ٢٥٦.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري، قد ارتقى على المستوى الدولي الذي تقرره المادة الـسادسة من الاتفاقية الدولية رقم(١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل في هذا الشأن، حيث قرر في المادة (٤٩) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) بأن تؤدي الجهة المختصة للمؤمن عليه الذي يتعرض لإصابة عمل يتخلف بسببها عن عمله، تعويضا عن أجره يعادل أجـره المـسدد عنـه الاشتراك وذلك طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله واعتبارًا من اليوم الأول لتخلفه عن العمل.

في حين أن المستويات الدولية تقضي بأن يتم البدء في صرف التعويض في حالة العجز ابتـداءً مـن اليوم الخامس من وقوع الحادث على الأكثر.

ويشترط لصرف هذا التعويض أن يكون العامل قد فقد أجره[1] أو جزءا منـه خلال نفس الفترة بسبب توقفه عن العمل للعلاج، فإذا كان صاحب العمـل لـسبب أو لآخر قد استمر في صرف الأجر فإن العامل لا يستحق تعويض الأجر، ويستفاد ذلك من عبارة "التعويض" فتعويض الأجر يفترض فقد الأجر، واستمرار صرف الأجـر يعني عدم توافر ضرر[2]، ويستحق تعويض الأجر عن جميع الأيام بما في ذلك أيـام الراحة الأسبوعية ذلك لأن هذه الراحة أصبحت مأجورة بالنسبة لجميع العاملين بمـا في ذلك القطاع الخاص[3]، ويستمر صرف تعويض الأجر للعامل إلى حين شـفائه أو ثبوت عجزه المستديم أو حدوث الوفاة أو بلوغ سن التقاعد، وهو معفى من الضرائب ولا تخصم منه اشتراكات التأمين الاجتماعي[4].

---

(١) فيجب أن يكون العامل يباشر عملاً يستحق عنه أجراً، د. حسن عبد الرحمن قدوس، مرجع سابق ص ٣٧٦.

(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، بند٤٣٧، ص٢٩٣.

(٣) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٢٤١.

(٤) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجـزء الـسادس مرجع سابق ، ص١٢٦٦ وما بعدها، أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣١٤.

وبصرف النظر تماماً عن سريان عقد العمل، والقول بغير ذلك يؤدي إلى أن تكـون فـي اسـتطاعة صاحب العمل بإرادته المنفردة حين ينهي عقد العمل أن يحرم العامل المريض من المعونة المالية التي تلتزم جهة التامين بأدائها.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٧/١/١٢م، الطعن رقم ١٦٤٩ لسنة ٥٠ق، مجموعـة عـصمت الهـواري مرجع سابق، الجزء السابع، ص ٥٤٨.

نقض مدني، جلسة ١٩٧٩/٦/٢٦م، الطعن رقم ٣٧٧ لسنة ٤٢ ق، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الثلاثون،العدد ٢،ص ٧٧٥، رقم ٣٣٢ .

محكمة الجيزة مستعجل (القضية رقم ١٤٨ سنة ٥٦، جلسة ١٩٥٧/١/٨م، أ. حسن الفكهاني، مرجـع سابق، ص ١٥١.

القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة (القضية رقم ٢١٩٢ سنة ٥٢ عمال كلي)، جلـسة ١٩٥٦/١١/١٠م أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٥٣.

ويلاحظ أن عقد العمل يكون موقوفاً خلال فترة المرض وبحسب الأصل لايجوز لصاحب العمـل أن ينهي العقد لنفس السبب الذي أدى إلى وقف العقد.

أ. د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجـزء الثـاني مرجع سابق ، ص ٧٥٢ وما بعدها، أ.د محمد أحمد إسماعيل أ.د رمضان عبدا صـابر، مرجـع سابق، ص ٢٥٨ وما بعدها.

نقض مدني، جلسة ١٩٧٩/٦/٢٦م، الطعن رقم ٣٧٧ لسنة ٤٢ ق، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الثلاثون، العدد ٢،ص ٧٧٥، رقم ٣٣٢.

ويستمر صرف التعويض خلال فترة التخلف عن العمل للتأهيل الطبي، وكذلك في حالة التخلف عن العمل لانتكاس الإصابة أو حدوث مضاعفة لها، حتى لو وقعت الانتكاسة أو المضاعفة بعد انتهاء الخدمة، ولا يستحق المؤمن عليه تعويض الأجر إذا أصيب أثناء فترة إعارته أو انتدابه خارج الجمهورية، ويستحق التعويض من تاريخ عودته للجمهورية بعد انتهاء إعارته أو انتدابه إذا كان ما يزال عاجزاً عن العمل بسبب الإصابة[1].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر مرجع سابق، ص ٢٠.

الفرع الثاني

تعويض الإصابة

تمهيد وتقسيم :

إذا لم يشفى المصاب من إصابته شفاءً تاماً فإن الإصابة تكون قد أدت إما إلى وفاته أو إصابته بعجز مستديم.

وفي هذه الحالة يستحق المؤمن عليه مبلغا من المال على سبيل التعويض له عن الضرر الذي لحقه، وهذا المبلغ قد يكون في شكل معاش أو في شكل تعويض من دفعة واحدة وذلك بحسب النتيجة النهائية المترتبة على الإصابة[١]، كما قرر القانون تعويضات إضافية للعامل المصاب وأوضح الأحكام المتعلقة بالعجز الناشئ عن الإصابات المتكررة.

وسنقوم بدراسة ما قرره المشرع للعامل المصاب من حقوق، وما بينه من قواعد يتعين إتباعها عند تقدير هذه الحقوق وذلك على النحو الآتي:

---

(١) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ، بند ٤٤١، ص ٢٩٥.

ويجب التأكيد على أن التعويض من إصابات العمل أياً كان الشكل الذي يتخذه هو تعويض قانوني جزافي تحدد على ضوء عناصر معينة هي الأجر والضرر الناجم عن الإصابة (أي العجز أو الوفاة) وبالتالي فلا يملك القاضي سلطة تقدير هذا التعويض.

نقض مدني، جلسة ١٩٩٩/١١/٢٨م، الطعن رقم ١٠٦٤ لسنة ٦٨ق، مجلة المحاماة، العدد الأول عام ٢٠٠١م، ص ٢٧٢.

نقض مدني، جلسة ١٩٦٥/٦/٢م، الطعن رقم ٢٧١ لسنة ٣٠ق، مجموعة عصمت الهواري مرجع سابق، الجزء الأول، القاعدة ٣٣٦، ص ٥٨٤.

البند الأول

المعاش في حالة الوفاة أو العجز الكامل (المعاش الإصابي)

تنص المادة (٥١) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م)، على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل[١]، أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من الأجر المنصوص عليه بالمادة (١٩) بما لا يزيد عن الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٠) ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة (٢٤)، ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية".

ويتضح من خلال النص السابق أن المؤمن عليه الذي يتوفى أو الذي ينشأ عجزه الكامل بسبب إصابة العمل فإنه يقرر له الحق أو لورثته – حسب الحال – في معاش تكون نسبته ٨٠% من المتوسط الشهري للأجور خلال السنة الأخيرة لخدمة المؤمن عليه أو مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك[٢].

---

(١) ويقصد بالعجز الكامل المستديم: كل عجز من شأنه أن يحول كليه وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه ومن مزاولته ومهنته الأصلية أو أية مهنه أو نشاط يكتسب منه ويعتبر في حكم ذلك حالات الأمراض العقلية (المادة ١٠٢ من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م).

وقد حددت المادة (١٠٤) من قرار وزير المالية رقم (٥٤٤) لسنة ٢٠٠٧م، والمعدلة بموجب قرار وزير المالية رقم (٥١٧) لسنة ٢٠٠٩م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ١٩٧ تابع (أ) وتاريخ ٢٤ أغسطس ٢٠٠٩م، حددت الأمراض المزمنة والمستعصية التي تعتبر في حكم العجز الكامل ومن بينها الأورام الخبيثة وأمراض الدم الخبيثة والأمراض العصبية وأمراض الجهاز الحركي وغيرها من الأمراض، وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم (٢٦٦) لسنة١٩٨٠م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٢٧٨) وتاريخ١٠/١٢/١٩٨٠م.

ويثبت العجز بموجب شهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي وتوضح في الشهادة درجة العجز المتخلف عن الإصابة، للمزيد عن كيفية تقدير العجز، راجع: أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري مذاكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق ، ص ٢١.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص٢٢٢ وما بعدها.

بشرط أن لا يزيد معاش الأجر الأساسي عن الحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة (٢٠) من القانون[١]، وهو ٨٠% من الحد الأقصى لأجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق[٢]، وأن لا يقل عن عشرين جنيه وهذا هو الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة ٢٤ من القانون[٣]، ويكون الحد الأدنى لمعاش العجز الناتج عن الإصابة أربعون جنيهاً إذا لم تتوافر للمؤمن عليه شروط استحقاق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة[٤]، وبالنسبة للعاملين الذين لا يتقاضون أجراً الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة والمتدرجين من التلاميذ الصناعين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة يقرر لهم القانون معاشاً موحداً مقداره عشرة جنيهات شهرياً في حالتي العجز الكامل أو الوفاة[٥].

ورعاية من المشرع للمصاب، وتعويضاً له ولأسرته في حالتي العجز والوفاة عن الزيادة التي كانت ستترتب في أجره لو لم ينتج عن الإصابة وفاة أو عجزه، فقرر القانون زيادة المعاش الإصابي بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً، إذا كان العجز أو الوفاة الناتجة عن الإصابة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه[٦].

ويقصد بذلك أنه إذا انتهت خدمة العامل بسبب عجزه الكامل الناتج عن الإصابة فإن معاشه يزاد بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغه سن الستين، كذلك

(١) معدلة بموجب أحكام المادة (٢٠) من القانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٢٤ (تابع) وتاريخ ١١ يونيه ٢٠٠٩م، وعمل بالتعديل اعتباراً من ٢٠٠٩/٦/١٢م.

(٢) والحد الأقصى لأجر الاشتراك الأساسي يزيد سنوياً بنسبة العلاوة المضمومة إلى الحد الأقصى لهذا الأجر قبل ضم العلاوات الخاصة إليه.

(٣) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص٢٠٥.

(٤) أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص٢٢، وما بعدها.

(٥) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٤٠٢، أ.د السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٢٦، وما بعدها.

(٦) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص٢٥٩، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، ذات الإشارة السابقة.

إذا أصيب العامل بعجز ثم توفي، أو أدت الإصابة إلى وفاته، فإنه يفترض بقاؤه حيـاً ويزاد معاش المستحقين عنه كل خمس سنوات بنسبة ٥% حتى بلوغه سـن الـستين افتراضا[١]، وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية[٢].

أما إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين قبـل حـدوث الوفـاة أو ثبوت العجز فلا يضاف إلى المعاش أي زيادة[٣]، ذلك أن انتهاء الخدمة في هذه الحالة الأخيرة لم يكن بسبب الوفاة أو العجز حيث كانوا لاحقين عليها.

وتحسب بداية الخمس سنوات اعتباراً من أول الشهر الذي استحق فيه معـاش الإصابة وتستحق الزيادة عن كل من معاش الأجر الأساسي ومعاش الأجر المتغيـر دون التقيد بالحد الأقصى للمعاش وذلك اعتباراً من ٢٠٠٦/١٢/٢٤م.

وتحسب الزيادة عن المعاش المستحق عن إصابة العمل فقط، وبالتالي تستبعد من المعاش الأجزاء التالية عند حساب الزيادة:

١- المعاش المستحق وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

٢- الزيادة الاستثنائية في المعاش.

٣- الزيادات والإعانات التي تضاف إلى المعاش[٤].

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص٤٠٥، أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٤٤٢، ص٢٩٥.

(٢) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣٢٠، د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص٢٠٦.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق ، ص ١٢٧٧.

(٤) وفقاً لما انتهى إليه منشور وزارة التأمينات رقم ١ لسنة ٢٠٠٧م بشأن الجمع بين معاش إصابة العمل ومعاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بدون حد أقصى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٦م والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٥١(مكرر) وتاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢٣م بشأن تعـديل بعـض أحكام قانون التأمين الاجتماعي، أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص ٢٣.

البند الثاني

المعاش في حالة العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلى ٣٥٪

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تصل نسبته إلى ٣٥% فأكثر استحق المصاب، معاشاً يعادل نسبة هذا العجز من معاش العجز الكامل بمعني أن يتم حساب معاش العجز الكلي وفقاً لما سبق إيضاحه، ثم يضرب معاش العجز الكلي في نسبة العجز المتخاف، أي أن معاش الإصابة في هذه الحالة = أجر التسوية × ٨٠% × نسبة العجز[1].

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل[2]، يزداد معاشه بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن

---

(١) ويقصد بالعجز الجزئي المستديم: كل عجز بخلاف حالات العجز الكامل من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين عمله الأصلي (مادة ١٠٢ من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م)، مثال: نفترض أن متوسط الأجر الأساسي الشهري للمصاب خلال السنة الأخيرة ٦٠ جنيه وتسببت الإصابة في عجز جزئي مستديم قدرت نسبته بـ ٥٠% ومتوسط الأجر المتغير ٢٠ جنيه فإن معاش المصاب يحسب كالآتي:

المعاش الكامل عن الأجر الأساسي = $60\times\frac{80}{100}=48$ جنيه.

معاش العجز الجزئي عن الأجر الأساسي = $48\times\frac{50}{100}=24$ جنيه.

معاش العجز الكامل عن الأجر المتغير = $20\times\frac{80}{100}=16$ جنيه.

فيصبح إجمالي المعاش المستحق بسبب العجز الجزئي عن الأجر الأساسي والمتغير =٢٤+١٦=٤٠ جنيه.

(٢) ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة (مادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩/ ١٩٧٥م).

وقد تضمنت المواد من ١٠٦ إلى ١٠٨ من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م الأحكام المتعلقة بتشكيل تلك اللجنة وكيفية انعقادها، ويعتبر قرار هذه اللجنة ملزماً لكل من صاحب العمل والمؤمن عليه.

وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم (٣٧) لسنة١٩٩٩م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٢٥٦) وتاريخ١٩٩٩/١١/١١م.

وقضت محكمة النقض المصرية بأن انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الجزئي المستديم، شرطه عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل.

نقض مدني، جلسة١٩٩٩/١١/٢٨م، الطعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦٨ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الخمسون، جـ٢، ص ١١٧٢، رقم ٢٣٠.

عليه المصاب سن الستين حقيقة أو حكماً وتسري على هذه الزيادة ذات الأحكام التي تسري على الزيادة المقررة لصاحب معاش العجز الكلي التي سبق توضيحها، وفـي حال إذا لم يؤدى العجز الجزئي إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه فإنه لا يـستحق هـذه الزيادة[١].

البند الثالث

التعويض في حالة العجز الجزئي المستديم الذي تقل نسبته عن ٣٥٪

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥% فإن العامل المصاب يستحق ما يسمى بتعويض الدفعة الواحدة.

ويقدر هذا التعويض بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل المستديم عن أربع سنوات، ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة[٢].

البند الرابع

العجز الناشئ عن الإصابات المتكررة (تكرار الإصابة)

يقصد بتكرار الإصابة وقوع الإصابة لعامل غير سليم أي لديه درجة عجـز من إصابة سابقة، ويحسب المعاش في حالة الإصابات المتتالية على أساس مجمـوع نسب العجز عن كل الإصابات مع مراعاة القواعد الآتية:

١- إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل مـن ٣٥% يعوض المصاب عن إصابته الأخيرة على أساس نسبة الإصابة الناشئة عنها فقط لأنه سبق له أن عوض عن الإصابة السابقة بتعويض مـن دفعـة

---

(١) أ. د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٣١٨، وما بعدها.

(٢) مثال: لو افترضنا أن متوسط الأجر الشهري في السنة الأخيرة ١٠٠ جنيه وبلغت نسبة العجز الجزئي ٢٠% فإن تعويض الدفعة الواحدة يقدر كالآتي:

معاش العجز الكامل = متوسط الأجر × الحد الأقصى النسبي = ١٠٠ × ٨٠% = ٨٠ جنيه.

قيمة تعويض الدفعة الواحدة

= معاش العجز الكامل × نسبة العجز الجزئي × ٤ سنوات $= 80 \times \frac{20}{100} \times 48$ شهر = ٦٧٨ جنيه.

واحدة، وعندئذ يستحق العامل في هذه الحالة تعويضاً من دفعة واحدة للمـرة الثانية لأن نسبة العجز أقل من ٣٥%.

٢- إذا كانت نسبة العجز نتيجة الإصابة الحالية والإصابات السابقة يساوي ٣٥% فأكثر، فيفرق بين فرضين:

الفـرض الأول : أن تكون نسبة العجز الناشئ عن الإصابة السابقة أقل من ٣٥% واستحق عنها المصاب تعويضاً من دفعة واحدة، ففـي هـذه الحالـة يستحق المؤمن عليه معاشاً على أساس نسبة العجز المتخلف عن جميع إصاباته، ولا يُلزم المصاب في هذه الحالة برد التعويض الذي سبق أن تقاضاه عن إصابته الأولى.

الفرض الثاني: أن تكون نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الـسابقة ٣٥% فـأكثر واستحق المؤمن عليه تبعاً لذلك معاشاً، ففي هذه الحالة يقدر معاشـه على أساس العجز الناتج عن الإصابتين، ويعاد تقدير المعاش على هذا الأساس بشرط ألا يقل المعاش الجديد عـن معاشـه عـن الإصـابة السابقة[1]، وحكمه هذا الشرط أن حساب الآجر يتم وفقاً لمتوسط السنة الأخيرة، فإذا كان العامل قد أصيب من قبل فإن أجره لن يكون كاملاً بل سيكون منخفضاً بسبب العجز الجزئي الناشئ عن الإصابة الأولـى وسيكون لذلك أثره عن حساب المعاش المـستحق بـسبب الإصـابة الأخيرة، ولذلك حرص المشرع على اشتراط ألا يقل المعاش الجديـد عن المعاش السابق[2].

---

(١) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

(٢) أ.د أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الـسادس مرجع سابق، ص١٢٨٠ وما بعدها.

البند الخامس

الحقوق الإضافية

قرر المشرع أن للمؤمن عليه الذي انتهت خدمته لوقوع وفاته أو لثبوت عجزه الكامل أو الجزئي نتيجة إصابة عمل، وكذلك للمؤمن عليه الذي يثبت عجزه الكامل أو تقع وفاته بسبب إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة ، الحق في تعويض إضـافي ويقـدر مبلغ التعويض الإضافي بنسبة من الأجر الذي سوى على أساسه المعاش مضروباً في أثني عشر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق، ويستحق نـصف مبلغ التعويض الإضافي في حالات العجز الجزئي، وفي جميع الأحوال يزداد مبلـغ التعويض المستحق بنسبة ٥٠% فيما يتعلق بالحالات الناتجة عن إصابة العمل[(١)].

ورعاية من المشرع للمؤمن عليه صاحب معاش العجز الكامـل فقـد قـرر استحقاقه لإعانة عجز تقدر بنسبة ٢٠% من قيمة ما يستحقه من معـاش إذا قـررت الهيئة العامة للتأمين الصحي أنه يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخـر للقيـام بأعباء حياته اليومية، ويوقف صرف هذه الإعانة في حالة الالتحاق بعمـل أو زوال حاجة المؤمن عليه للمعاونة الدائمة وفقا لما تقرره الهيئة، كما توقف هذه الإعانة فـي حال وفاة العامل الذي كان مستحقاً لها[(٢)].

---

(١) المواد ١١٧، ١١٨، ١١٩ من قانون التأمين الاجتماعي رقم (١٩٧٥/٧٩م) والمواد من (١٣٨) حتـى (١٤٠) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧.

وقد أحال المقنن المصري في المادة (١١٨) على الجدول رقم (٥)، المرفق بقانون التأمين الاجتماعي في تحديد مبلغ التعويض الإضافي.

وللمزيد عن كيفية تقدير التعويض الإضافي وحالات استحقاقه، أنظر: أ.د السيد محمد السيد عمـران مرجع سابق، وما بعدها.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٥/٣/١٨م، الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٥٤ ق، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة السادسة والثلاثين، جـ ١، ص ٤١٩، رقم ٩٠.

(٢) المادة (١٠٣/مكرر) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥م.

وقد حددت المادة (١٥٢) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م الحالات التي تستحق فيها هذه الإعانة[١].

كما يستحق المؤمن عليه أو صاحب المعاش منح وفاة تقدر بواقع الأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، كما يستحق المؤمن عليه أجر أيام العمل خلال شهر الوفاة والذي تلتزم به الجهة التي كانت تصرف الأجر أو المعاش[٢].

---

(١) د. ثروت فتحي إسماعيل، مرجع سابق، ص ٢٠٧، ومن بين تلك الحالات فقد البصر كلياً، فقد الذراعين، الشلل الرباعي الكامل، فقد الطرفين السفليين، المرض العقلي،شلل الطرفين السفليين المقعد عن الحركة،الشلل النصفي التام المقعد عن الحركة،هبوط القلب المزمن الشديد، التشوهات الشديدة بالعظام والمفاصل والضمور العضلي التي تقعد عن الحركة، الأورام الخبيثة المصحوبة بمضاعفات تعجز عن الحركة.

وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم(١٥٩) لسنة١٩٨٠م، والمنشور في الوقائع المصرية(٢١١) وتاريخ١٤/٩/١٩٨٠م.

وبذلك ترتقي أحكام التشريع المصري إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن، والتي تقضي بدفع تعويض إضافي عندما تؤدي الإصابة إلى حالة من العجز تقتضي حاجة المصاب إلى مساعدة دائمة من شخص آخر، الاتفاقية رقم(١٧/١٩٢٥م) بشان التعويض عن حوادث العمل والاتفاقية رقم(١٢١/١٩٦٤م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٢) المادة (١٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩/١٩٧٥م) والمواد ١٤١، ١٤٢، من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤، لسنة ٢٠٠٧م.

كما قررت المادة (١٢٢) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (٧٩/١٩٧٥م)، بأداء نفقات جنازة عند وفاة صاحب المعاش، وذلك بواقع معاش شهرين بحد أدني مقداره (٢٠٠ جنيه)، وتلتزم بأداء تلك النفقات الجهة التي كانت تصرف المعاش.

وبذلك ترتقي أحكام التشريع المصري إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن والتي تقضي بمنح إعانة دفن لا تقل عن تكلفة الدفن العادية في حال التعرض لإصابة عمل، المادة(١٨/٢) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢١/١٩٦٤م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

المبحث الثاني

التعويضات العينية والنقدية في النظام السعودي

تمهيد وتقسيم :-

إذا تحقق أحد الأخطار التي يغطيها فرع الأخطار المهنية وأصيب المشترك بحادث عمل أو مرض مهني، فإنه يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية.

وتتمثل هذه التعويضات في العلاج والرعاية الطبية أو ما يمكن تسميته بالتعويضات العينية، ومجموعة من الحقوق المالية أو ما يمكن تسميته بالتعويضات النقدية، ويستحق المشترك المصاب أو ورثته في حال وفاته هذه التعويضات النقدية بصرف النظر عن مدة اشتراك المصاب لدى المؤسسة سواء طالت أو قصرت هذه المدة.

وعلى هذا النحو نقسم دراستنا لهذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: التعويضات العينية.

المطلب الثاني: الحقوق المالية.

المطلب الأول

التعويضات العينية

إذا أُصيب المشترك بحادث عمل أو مرض مهني وجب على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الأولية اللازمة أن ينقل المصاب إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ونبين فيما يلي جهة العلاج وحدود العناية الطبية:

١- جهة العلاج:

يتم العلاج على نفقة المؤسسة في المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات الخاصة المملوكة لها، أو في جهات العلاج الخاصة المتعاقدة والتي حددتها المؤسسة من قبل لصاحب العمل لعلاج عماله المصابين[(١)].

وإذا لم يتوفر العلاج في جهة العلاج المتعاقد معها، تلتزم المؤسسة بنقل المشترك المصاب إلى جهة علاج أخرى يتوفر فيها العلاج اللازم سواء كانت المؤسسة متعاقدة أو غير متعاقدة معها، وعندئذ تتحمل المؤسسة كامل تكاليف العلاج في الجهة المنقول إليها المشترك، شريطة أن يتم النقل بموافقة مدير المكتب المختص وإلا فإنه لا يتم التعويض عن قيمة تكاليف العلاج إلا بموافقة معالي محافظ المؤسسة[(٢)].

ويجوز للمشترك المصاب في الحالات المستعجلة، أي الحالات التي لا تتحمل حالة المصاب فيها نقله إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة، أن يلجأ إلى أي من الجهات المرخص لها كطبيب أو عيادة طبية خاصة أو مستشفى خاص، وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل إبلاغ المكتب المختص بذلك خلال ثلاثة أيام من

(١) المادة (١/٤) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٢) المادة (٥/٥) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

تاريخ الالتجاء إلى جهة العلاج المذكورة، وإذا ما تبين أن حالة المصاب لـم تكن من الحالات المستعجلة فان المؤسسة لاتتحمل نفقات علاج المصاب [1].

٢- حدود العناية الطبية:

يجب أن تستهدف العناية الطبية- بجميع الوسائل الممكنـة- حفـظ صـحة المصاب وشفاءه، وإذا لم يكن ذلك ممكنا فيجب أن تستهدف تحسين حالتـه الـصحية وقدرته على العمل وعلى مواجهة حاجاته الشخصية، ويراعي أن تبذل العناية الطبية بدون أي تحديد في الزمن وطوال ما تقضيه حالة المصاب ويجب ان يتم تقديم العلاج له مهما كان نوعه حسبما تقتضيه حالته الصحية وطوال المـدة اللازمـة لاسـتكمال علاجه إلى أن يشفى تماما أو تستقر حالته.

وتشمل العناية الطبية علاج التشويه الناتج عن الإصابة، وتأهيـل المـصابين وأعدادهم جسدياً ومهنياً وتأمين الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية وصـيانتها وتجديدها[2].

كما تلتزم المؤسسة بنفقات انتقال المصاب ذهابا وعودة من مكان العمل أو من مسكنه إلى المكان الذي يلتقي فيه العلاج، أو الـذي يجـري فيـه تركيـب الجهـاز التعويضي، كما تتحمل المؤسسة نفقات انتقال المرافق وإقامته إذا ما قـررت اللجنـة الطبية المختصة حاجة المصاب إلى مرافق أثناء العلاج [3].

---

(١) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣٨٠.

المادة (١/٥) والمادة (٤/٥/ج) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

وبذلك ترتقي أحكام النظام السعودي إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن، والتي نصت على حق العمال المصابين في الرعاية الصحية بمختلف درجاتها، الاتفاقية رقـم(١٩٢٥/١٧م) بـشان التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم(١٩٥٢/١٠٢م) بشان المعايير الدنيا للضمان الاجتمـاعي والاتفاقية رقم (١٩٦٢/١١٨م) بشان المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين فـي مجـال الضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم(١٩٦٤/١٢١م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

(٢) المادة (٢/٣) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٣) المادة (٦) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

المطلب الثاني

الحقوق المالية

تمهيد وتقسيم:

قرر المنظم السعودي للمشترك المصاب الحق في البدل اليـومي (تعـويض الأجر) طوال الفترة التي يكون فيها عاجزاً عن العمل وحتي يـتم شـفاءه نهائيـا أو تستقر حالته.

كما يستحق المشترك المصاب أو ورثته- حسب الحال- إذا ما توفي أو تخلف لديه بسبب الإصابة عجزاً كلياً أو جزئياً مستديم عائدة شهرية [(١)]، أو تعويض مقطوع وذلك حسب نسبة ما اصابه من عجز.

وعلى هدى ذلك نقسم دراستنا لهذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: البدل اليومي (تعويض الأجر).

الفرع الثاني: تعويض الإصابة.

---

(١) ويقصد بلفظ "العائدة" التعويضات المستحقة طبقا لأحكام فرع الأخطار المهنية، وذلـك لتميزهـا عـن التعويضات المستحقة طبقا لأحكام فرع المعاشات، وهذه الأخيرة يعبر عنها النظام بعبارة (المعاش).

الفرع الأول

البدل اليومي (تعويض الأجر)

إذا لم يتمكن المشترك المصاب من القيام بعمله نتيجة إصابته، ألتزمت المؤسسة بان تدفع له بدلاً نقدياً يوميا تعويضا له عن أجره، شريطة أن تكون إصابة العمل قد سجلت وفق الإجراءات المتبعة والتي اشرنا إليها سابقاً.

ويستحق هذا البدل من اليوم التالي لوقوع الإصابة، أو من تاريخ الإقعاد على العمل إذا كان لاحقاً، أما يوم وقوع الإصابة فإن صاحب العمل يدفع للعامل أجره عن ذلك اليوم ولا يستحق عنه بدلاً.

كما يستحق البدل اليومي في حالة انتكاس الإصابة أو مضاعفاتها إذا ترتب عليها إقعاد المصاب مؤقتاً عن العمل[1].

---

(١) وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي، قد ارتقى على المستوى الدولي الذي تقرره المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم(١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل في هذا الشأن، حيث قرر في المادة (١/٣٠) من نظام التأمينات الاجتماعية بأن للمصاب في حالة عجزة المؤقت عن العمل والناجم عن إصابة عمل الحق في بدل إصابة يومي عن كل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل وتدفع البدلات اليومية (تعويض الأجر) للإصابة بدءًا من اليوم التالي لوقوع الإصابة وينتهي الحق في البدل في يوم استعادة المصاب قدرته على العمل، أو شفائه أو ثبوت عجزة المستديم أو وفاته.

في حين أن المستويات الدولية تقضي بأن يتم البدء في صرف التعويض في حالة العجز ابتداءً من اليوم الخامس من وقوع الحادث على الأكثر.

ويقصد بانتكاس الإصابة أن تعاود المصاب آلام المرض أو الإصابة بعد إتمام علاجه وعودته إلى عمله مما ينتفي معه استكمال علاجه، وتعتبر الانتكاسة امتدادًا للإصابة الأصلية.

أما المضاعفة فتفرض عدم شفاء الإصابة، بل ازدياد حالتها سوءًا مما يهدد باستفحال خطرها ومضاعفة أثرها، ويجري على المضاعفة حكم الإصابة الأصلية.

للمزيد انظر: أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية مرجع سابق، ص٨٨ وما بعدها.

١- قيمة البدل اليومي :

يقدر البدل اليومي للإصابة بواقع (١٠٠%) من أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة، أو أجر الشهر الذي التحق فيه المشترك بالعمل إذا كانت الإصابة قد وقعت خلال هذا الشهر.

وتخفض قيمة البدل اليومي إلى (٧٥%) أثناء فترة وجود المشترك المصاب تحت العلاج على نفقة المؤسسة في أحد مراكز العلاج، ويستحق المصاب هذا البدل عن كل يوم إقعاد بما في ذلك أيام العطل الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل مدة الإقعاد (١)، كما يستحق المصاب البدل اليومي طوال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال الطرف الصناعي.

٢- شروط إستحقاق البدل اليومي :

حتى يستحق المشترك المصاب البدل النقدي اليومي، يجب أن تتوافر الشروط الآتية: -

الشرط الأول : أن يتم الإبلاغ عن الإصابة

يجب أن يكون المشترك المصاب قد قام بابلاغ صاحب العمل بوقوع الإصابة خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو اكتشاف المرض، فإذا لم يقم المصاب بالإبلاغ فلا يحق له المطالبة بصرف البدل اليومي، وإذا بلغ عن الإصابة بعد انتهاء المهلة المحددة فلا يحق له المطالبة بالبدل اليومي عن المدة السابقة على الإبلاغ إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص.

كما يلتزم صاحب العمل بإبلاغ المكتب المختص بإصابات العمل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه من قبل المشترك المصاب أو من تاريخ علمه بوقوع

---

(١) المادة (٣٠) من النظام، والمادة (١/٨) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

الإصابة فإذا تأخر عن الإبلاغ دون عذر مقبول رجعت عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ[١].

الشرط الثاني: عدم إستحقاق المشترك للأجر

يستحق العامل الاجر مقابل ما يؤديه من عمل، أما البدل فهو تعويض عن الاجر يحصل عليه المشترك المصاب الذي تسببت إصابته في إقعاده مؤقتا عن العمل ومن ثم حرمانه من الأجر.

ولذلك لا يجوز للمصاب الجمع بين البدل اليومي والأجر، فإذا ثبت للمؤسسة قيام المصاب بعمل مأجور أيا كانت قيمة الأجر، في الفترة المقرر له عنها بدل يومي فلا يصرف له هذا البدل، ويكون للمؤسسة الحق في استرداد ما صرف له من هذا البدل بغير حق[٢].

وللمشترك المصاب الحق في الجمع بين البدل اليومي المستحق له وبين المعاش الذي يصرف له عن مدة اشتراكه في فرع المعاشات[٣].

كما يستحق المشترك المصاب الذي يتقاضي عائدة عجز جزئي مستديم ويتعرض لإصابة عمل جديدة تؤدي إلى إقعاده عن العمل الجمع بين البدل اليومي المستحق وبين العائدة المستحقة عن الإصابة السابقة.

وتأخذ الانتكاسة أو المضاعفة حكم الإصابة الأصلية إذا أدت إلى عودة المصاب مستحق العائدة إلى جهة العلاج، وعندئذ توقف العائدة المستحقة عن الإصابة الأصلية اعتباراً من أول الشهر التالي لدخوله جهة العلاج، ويبدأ من هذا التاريخ صرف البدل اليومي ثم يستأنف صرف العائدة اعتباراً من اليوم التالي لانتهاء الحق في البدل [٤].

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٣٦٩، وما بعدها.

(٢) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٣٨٧.
المادة (٩) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٣) المادة (٣/١٤) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٤) المادة (١/١٤) والمادة (٢/١٤) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

٣- تعليق البدل اليومي، انتهائه، سقوط الحق فيه :

إذا ما تبين بموجب تقرير طبي من جهة العلاج أو طبيب المؤسسة أن المشترك المصاب رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية، أو رفض الخضوع لفحص طبي، فإنه يتم تعليق دفع البدل اليومي للمشترك وذلك بموجب قرار من مدير المكتب الذي يتبع له المصاب.

ويستأنف دفع البدل إذا عاد المشترك المصاب إلى إتباع التعليمات الطبية[(١)] كما ينتهي الحق في البدل اليومي في الحالات الآتية:-

أ- إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفى تماماً من الإصابة، ويكون ذلك بقرار من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة.

ب- إذا قررت اللجنة الطبية المختصة انتهاء علاج المصاب بعد خروجه من المستشفى واستقرار حالته تماماً مع تخلف عجز دائم لديه سواء كان عجزاً كلياً أو جزئياً.

ج- إذا توفى المصاب .

ولا ينتهي الحق في البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأي سبب من الأسباب خلال مدة الإقعاد[(٢)]، وإذا لم يطالب المصاب بما يستحقه من بدلات يومية فإن حقه يسقط بعد مرور سنة واحدة من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة [(٣)].

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٣٧١.

(٢) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣٨٨.

المادة (١٦) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٣) المادة (٥٧) من النظام.

الفرع الثاني

تعويض الإصابة

تمهيد وتقسيم:

إذا انتهت فترة علاج العامل المصاب دون شفاء، بحيث تخلف عن الإصابة أو المرض عجز دائم سواء كان عجزا كليا أو جزئيا [1]، التزمـت المؤسـسة العامـة للتأمينات الاجتماعية بأن تصرف له تعويضا نقديا قد يدفع بصفة دورية شهريا وهـو ما يطلق عليه في نظام التأمينات الاجتماعية العائدة الشهرية، وقد يدفع مـرة واحـدة وهو ما يطلق عليه في النظام المذكور التعويض المقطوع، وذلك حـسب درجـة أو نسبة العجز التي لحقت المصاب.

كما بين النظام الأحكام المتعلقة بكيفية التعامل مـع الإصـابات المتتاليـة أو المتكررة، كما قرر المنظم تعويضات إضافية للمشترك المصاب، وبناء على ما سبق سنقوم بدراسة ما قرره نظام التأمينات الاجتماعية للمشترك المصاب من حقوق، وما بينه من قواعد يتعين اتباعها عن تقدير تلك الحقوق، وذلك على النحو التالي:

البند الأول: تعويض العجز الكلى المستديم

عندما تنتهي فترة علاج المشترك المصاب دون شفاء، بحيـث تخلـف عـن الحادث أو المرض وفاة المشترك أو عجزه عجزا كليا لا تقـل نـسبة عـن ١٠٠% استحق المشترك المصاب – إذا كان سعوديا – أو ورثته حسب الحال عائدة شـهرية تعادل (١٠٠%) من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك [2]، على أن لا تقل هذه العائدة في جميع الأحوال عن (١٥٠٠) ريال شهريا.

---

(١) ويقصد بالعجز فقدان أو اختلال لأي جزء من اجزاء جسم الإنسان أو وظائفه، ويحدد وجـود العجـز ودرجته بناء على الوسائل الطبية المعتمدة ويعتبر العجز دائما عند حدوث الاستقرار الطبي، تعريفات وأحكام وردت في جدول نسب العجز المستديم الصادر بموجب قرار وزير العمل رقم(١٦٠/تأمينات) وتاريخ ١٤٣٠/٣/٧هـ، الموافق ٢٠٠٩/٣/٤م.

(٢) ويحسب متوسط الاجر الشهرى للمصاب الذي تقدر على أساسه العائدة، بأخذ ثلث مجمـوع أجـوره الخاضعة للاشتراك خلال الثلاثة اشهر السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة فإن كانت مدة أو مـدد اشتراكه المسجلة تقل عن ذلك يؤخذ متوسط اجور اشتراكه الشهرى الخاضع لفرع الاخطار المهنيـة خلال المدة المسجلة.
المادة (٣١/٤) من النظام والمادة (١/١٧) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

وتدفع هذه العائدة اعتبارا من يوم توقف دفع البدلات اليومية، أو ثبوت العجز الدائم لدى المصاب، وفى حالة عدم استحقاق البدل تستحق العائدة من أول الشهر التالي لتاريخ استقرار الحالة على ثبوت عجز دائم لدى المصاب، ويكون الدفع مقدما.

أما إن كان المشترك المصاب – غير سعودي- وأدت الإصابة إلى وفاته أو عجزه عجزا كليا مستديما لا تقل نسبته عن ١٠٠% فانه يُدفع له أو لأسرته – حسب الحال – تعويض مقطوع يعادل جملة العائدة المستحقة عن سبع سنوات وبحد أقصى قدره (٣٣٠٠٠٠) ألف ريال[1].

البند الثاني: تعويضات العجز الجزئي المستديم الذي تصل نسبته إلى ٥٠٪ فأكثر

يستحق المشترك المصاب – إذا كان سعوديا - والذي تخلف لديه عجز جزئى مستديم تعادل نسبته أو تتجاوز ٥٠% ولا تصل إلى ١٠٠%، في أن يتقاضى عائدة شهرية تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلى المستديم التي كان يمكن أن يتقاضها فيما لو كان عجزه كليا.

أما إذا كان المشترك المصاب – غير سعودى – وتخلف لديه عجز جزئى مستديم تعادل نسبته أو تتجاوز ٥٠% ولا تصل إلى ١٠٠%، فإنه يتقاضى تعويضا مقطوعا بواقع جملة العائدة المستحقة عن خمس سنوات للمصاب بعجز جزئى مستديم بحد أقصى (١٦٥٠٠٠) ألف ريال[2].

---

(١) المادة (١/٣١) و (١/٣٤) من النظام والمادة (١/١٩) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.
مثال تطبيقي: مشترك أصيب بإصابة عمل نتج عنها وفاته أو تخلف لدية بسببها عجز كلى مستديم وكان يتقاضى أجور شهرية ٣٠٠٠ ريال، فما هو مقدار العائدة الشهرية التي يستحقها.
متوسط الاجر ٣٠٠٠× ٣ شهور ÷ ٣ = ٣٠٠٠ ريال.
العائدة الشهرية في حالة الوفاة أو العجز الكلى المستديم = ٣٠٠٠×١٠٠÷١٠٠= ٣٠٠٠ ريال.
وإذا كان المشترك المصاب غير سعودى فإنه يستحق تعويضا مقطوعا يحسب على النحو الآتي:
مقدار العائد الشهرية (٣٠٠٠) × ٨٤ شهر =٢٥٢٠٠٠ الف ريال.

(٢) المواد (٢/٣١) و (٣/٣٤) و (٢/٣٦)من النظام.
مثال تطبيقي: مشترك أصيب بإصابة عمل تخلف لديه بسببها عجز جزئى مستديم قدرت نسبته بـ ٥٥% فما مقدار العائدة التي يستحقها، علماً بأنه كان يتقاضى أجور شهرية ٣٠٠٠ ريال.
مقدار العائدة الشهرية في حال الوفاة أو العجز الكلى المستديم = ٣٠٠٠ × ١٠٠ ÷١٠٠= ٣٠٠٠ ريال.
مقدار العائدة الشهرية في حالة العجز الجزئي المستديم = مقدار عائدة العجز الكلى المستديم× نسبة العجز الجزئى = ٣٠٠٠× ٥٥ ÷ ١٠٠= ١٦٥٠ ريال.
وإذا كان المصاب غير سعودى فانه يستحق تعويضا مقطوعا يحسب على النحو الاتى مقدار عائدة العجز الجزئ المستديم × ٦٠ شهر (٥ سنوات) = ١٦٥٠ × ٦٠= ٩٩٠٠٠ ألف ريال.

البند الثالث : تعويضات العجز الجزئي المستديم الذي تقل نسبته عن ٥٠٪

يتقاضى المشترك المصاب في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل تقل نسبته عن ٥٠%، تعويض إصابة مقطوع يساوى (٦٠) مرة مـن العائـدة الشهرية المحددة للعجز الجزئى المستديم الذي كان يمكن أن يطالب به تبعـا للنـسبة المئوية للعجز الحاصل، وذلك إذا كان سنة في تاريخ حدوث الإصابة لم تـزد علـى أربعين سنة، فإن كان سنة تزيد عن ذلك يخفض التعويض المشار إليه بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساو لعدد السنوات التي تزيد عن سن الأربعين.

وفى جميع الأحوال يجب أن لا تقل قيمة التعويض عن ست وثلاثين مرة من قيمة العائدة الشهرية المفترضة، ولا يتجاوز بأي حال (١٦٥٠٠٠) ألف ريال[(١)].

البند الرابع : التعويض عن الإصابات المتتالية أو المتكررة

إذا أصيب مستفيد من عائدة عجز جزئى مستديم، بعجز آخر ناتج عن إصابة عمل أخرى، فإنه يحق له تقاضى عائدة جديدة محسوبة تبعا لجملة الاضرار اللاحقـة به، وتحسب هذه العائدة الجديدة على أساس أجر الأشهر الثلاثة التي تـسبق الـشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة، وإذا ما تبين أن هذا المتوسط يقل عن ذلـك الـذي حسبت العائدة الأولى على أساسه، فإن العائدة الجديدة تحسب على أسـاس المتوسـط الأعلى للأجر.

وفى حال ما إذا تعرض المشترك المصاب لعجز جزئى مستديم تقل درجتـه عن ٥٠% وتقاضى عنه تعويضا مقطوعا، إلى إصابة جديدة فإنـه يـستحق عائـدة شهرية إذا كان مجموع نسب عجزه في الإصابتين تعادل أو تزيد عن ٥٠%.

وعندئذ تسترد المؤسسة قيمة التعويض المقطوع السابق دفعه له، وذلك بالحسم من العائدة الشهرية ومقسطا على الشهور الستة والثلاثين الأولـى لاسـتحقاق هـذه العائدة.

---

(١) المادة (٣٢) من النظام.

وفى جميع الأحوال تضم نسب العجز في حال تكرار الإصابة ولو لم يترتـب على ضمها استحقاق عائدة شهرية، إذا كان من شأن الضم زيادة ما يستحقه المصاب من تعويض مقطوع عن مجموع الإصابات التي لحقته، و في هذه الحالة يخصم مـن التعويض المستحق عن جملة الاصابات ما سبق دفعه له من تعويضات مقطوعة عن الإصابات السابقة [1].

البند الخامس : الحقوق الإضافية

في سياق ما تقرره أغلب أنظمة تأمين إصابات العمل من تعويضات إضـافية تستحق لمن أصيب بعجز من جراء إصابة العمل، فقد قرر نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية بعض الحقوق الإضافية للمشترك الذي تخلف لدية عجز كلى أو جزئي مستديم ناجم عن إصابة عمل.

ونستعرض فيما يلي بيان هذه الحقوق والمتمثلة في الآتي:

١- إعانة مساعدة الغير :

يستحق المشترك المصاب صاحب عائدة العجز الكلى أو الجزئـي المـستديم إعانة عجز تقدر بنسبة (٥٠%) من قيمة العائدة التي يتقاضاها، وذلك إذا ثبت للجنـة الطبية المختصة حاجة المصاب إلى مساعدة الغير، بشكل دائم للقيام بأعبـاء حياتـه اليومية [2].

على أن لا تتجاوز قيمة هذه الإعانة مبلغ (٣٥٠٠) ريال شهريا كحد أقـصى وتستحق هذه الإعانة من أول يوم استحقت فيه عائدة العجز، ما لم يتقرر اسـتحقاقها

---

(١) المادة (٣٣) من النظام، والمواد (٢/١٧) و (٣/١٧) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويـضات الأخطار المهنية.

(٢) المادة (٣/٣١) من النظام، د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣٨٩.

وبذلك ترتقي أحكام النظام السعودي إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن، والتي تقضي بدفع تعويض إضافي عندما تؤدي الإصابة إلى حالة من العجز تقتضي حاجة المصاب إلى مـساعدة دائمة من شخص آخـر، الاتفاقيـة رقـم(١٩٢٥/١٧م) بـشان التعـويض عـن حـوادث العمـل والاتفاقية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

في تاريخ لاحق، فعندئذ تستحق من أول الشهر التالي للشهر الذي قررت فيه اللجنة الطبية استحقاقها[1].

ويوقف صرف هذه الإعانة في الحالتين الآتيتين:

أ- إذا أوقف صرف عائدة العجز، ويبدأ الإيقاف في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ ايقاف صرف العائدة.

ب- إذا قررت اللجنة الطبية انتهاء حاجة العاجز إلى مساعدة الغير الدائمة، وعندئذ يبدأ الإيقاف اعتبارا من أول الشهر التالي للشهر الذي تقرر فيه اللجنة زوال سبب الاستحقاق.

وتصبح الإعانة نهائية إذا استمرت الحاجة لمساعدة الغير قائمة بعد مرور عشر سنوات من تاريخ استحقاق العائدة[2].

٢- نفقات الجنازة:

تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز ونقل الجثمان المشترك الذي توفى بسبب إصابة عمل أو المشترك المتوفى الذي كان يتقاضى عائدة عجز مستديم.

وتشمل تلك النفقات نفقات تغسيل وتحنيط الجثمان والكفن ونفقات نقله إلى المطار لنقله إلى موطنه، وكذلك نفقات ترجمة وتصديق المستندات اللازمة وكل ما يلزم لإشعار أسرة المتوفى[3].

---

(١) المواد (١/٢٠) و (٢/٢٠) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٣٩٢.

(٣) المادة (٣٧) من النظام، والمادة (٢/٧) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

ويذلك ترتقي أحكام المنظم السعودي إلى ما قررته مستويات العمل الدولية في هذا الشأن والتي تقضي بمنح إعانة دفن لا تقل عن تكلفة الدفن العادية في حال تعرض العامل لإصابة عمل، المادة (٢/١٨) من الاتفاقية الدولية رقم (١٢١/١٩٦٤م) بشان الإعانات في حالة إصابات العمل.

٣- منحة الوفاة:

إذا توفى المشترك نتيجة إصابة عمل أو توفى صاحب عائدة عجز كلي أو جزئي مستديم فإنه يصرف لأفراد عائلته المستحقين، منحة وفاة تساوى عائدة المشترك المتوفى عن ثلاثة أشهر بحد اقصى (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال، وتوزع تلك المنحة على أفراد العائلة المستحقين بالتساوى فيما بينهم، وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد فإنه يتقاضى هذه المنحة كاملة[١].

(١) المادة (١/٥١) من النظام، والمادة (٢٥) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

الفصل الثاني

الأحكام العامة المتعلقة باستحقاق التعويض

تمهيد وتقسيم :-

بين المشرع المصري والمنظم السعودي الأحكام المتعلقة بكيفية تقدير نسبة العجز وتعديلها، وما يترتب على هذا التعديل من آثار على الحقوق التأمينية.

كما حددا الحالات التي يُحرم فيها المؤمن عليه أو المشترك المصاب من التعويض المقرر في تأمين إصابات العمل، على الرغم من وقوع الإصابة أثناء العمل أو بسببه.

وقد أوضح المشرع المصري والمنظم السعودي كافة الأحكام المتعلقة بالجمع بين معاش الإصابة والمستحقات الأخرى وحدود هذا الجمع.

وعلى هدى ذلك نقسم دراستنا لهذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: كيفية تقدير نسبة العجز وتعديلها والآثار المترتبة على التعديل.

المبحث الثاني: حالات حرمان المصاب من الحقوق المالية.

المبحث الثالث: قواعد الجمع بين المعاش الإصابي والأجر أو الحقوق الأخرى الناشئة عن قانون التأمينات الاجتماعية.

المبحث الأول

كيفية تقدير نسبة العجز وتعديلها والآثار المترتبة على التعديل

تمهيد وتقسيم:

يتضح مما سبق أن إصابة العمل أو المرض المهني قد تنتهـي بالـشفاء التام وعودة العامل إلى الوضع الصحي السليم، وقد تستقر عن تخلف عجز دائم كلي أو جزئي، وفى هذه الحالة الأخيرة أيضا تتفاوت نسبة هذا العجز بين طفيفة وكبيرة وفى جميع الحالات لابد من تقدير نسبة العجز حتى يتم حساب مستحقات العامل.

فيتعين أولاً تحديد هذه النسبة وعلى ضوئها يتم تحديد ما يستحق للمصاب من حق مالي (معاش أو تعويض).

كما أن حالة المصاب الصحية قد يطرأ عليها تغير، ويترتب على ذلـك تغيير في نسبة العجز سواءً بالزيادة أو النقصان.

وعلى هدى ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي :

المطلب الأول: كيفية تقدير نسبة العجز وتعديلها في التشريع المصري والنظـام السعودي.

المطلب الثاني : إجراءات التحكيم الطبي.

المطلب الأول

كيفية تقدير نسبة العجز وتعديلها

في التشريع المصري والنظام السعودي

الفرع الأول: كيفية حساب نسب العجز

عرفت المادة (٥/ح) من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) العجز المستديم بأنه "كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة"[1][2].

والعجز المستديم إما أن يكون عجزاً كاملاً أو عجزاً جزئياً، وعليه فان مناط استحقاق العجز الكامل هو عدم استطاعة المؤمن عليه القيام بأي مهنة أو عمل يكتسب منه [3].

---

(١) وكانت المادة (٥/ح) قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠م، تعرف العجز الكامل بأنه "كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة إي مهنة أو عمل يكتسب منه".

(٢) وبالفعل حددت المادة (١٠٤) من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م، والمعدلة بموجب قرار وزير المالية رقم ٥١٧ لسنة ٢٠٠٩م، الأمراض المزمنة والمستعصية التي تعتبر في حكم العجز الكامل وقد بلغت ١٦ مرضاً.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ٣١٨٦ سنة ٥٣)، جلسة ١٩٥٥/٢/٢١م أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٣) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس مرجع سابق، ص١٢٨٢.

نقض مدني، جلسة١٩٧٥/٣/١٥م، الطعن رقم ١٣٠ لسنة ٣٩ق، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة السادسة والعشرون، ص ٥٩٤، رقم ١١٩.

أما العجز الجزئي المستديم فتقدر نسبته بحسب الجـدول رقـم (٢) المرافـق لقانون التأمينات الاجتماعية والذي يتضمن حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان نسبة كل نوع (المعيار الجامد)[١]، ولوزير التأمينات زيادة النسب الواردة في الجدول المذكور أو إضافة حالات جديدة بناءً على اقتراح مجلـس الإدارة ، ويحـدد القرار تاريخ العمل به[٢].

ويرى جانب من الفقه أن هذه الطريقة تمتاز بالوضوح والتحديد والبعد عـن التحكم، حيث يكفي مطابقة إصابة العامل على إحدى الحالات الواردة فـي الجـدول حتى يمكن تبين العجز ونسبته[٣].

وخشية من المشرع في أن لا يتضمن الجدول المشار إليه كل أنواع الإصابات وحالات العجز الناشئة عنها، فقد قرر أنه إذا لم يكن العجز ممـا ورد فـي الجـدول المذكور، تقدر نسبته بنسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادة الطبية التي تصدر من الهيئة العامـة للتـأمين الـصحي (المعيار المرن)[٤].

وإذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكـسب فـي مهنته الأصلية، فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب تفصيلاً، مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات عن النسب المقررة لها في الجدول[٥].

وفي نظام التأمينات الاجتماعية السعودي توضع حدود العجز المستديم تبعـاً لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب، وعمره والمهنة التي يزاولها وملكاته

---

(١) أ.د السيد محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

(٢) المادة(٥٥) من قانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م.

(٣) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص٢٤٧

(٤) وقضت محكمة النقض المصرية بأن اللجوء إلى هيئة التأمين الصحي أو المجالس الطبية لتقدير نـسبة العجز الكامل والمستديم، لا يحول دون اللجوء إلى القضاء لتحديد نسبة العجز، وللمحكمة أن تستند إلى تقرير الجهة الطبية التي تراها.

نقض مدني، جلسة١٩٩٣/٢/٨م، الطعن رقم ٨٠٥ لسنة ٦٠ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة الرابعة والأربعون، جـ١، ص ٥٣٦، رقم ٨٩.

(٥) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص٤٠٩.

الجسدية والعقلية، وذلك تبعاً لإمكاناته المهنية[1]، ويكون ذلك على أساس جدول دليل نسب العجز الصادر بموجب قرار وزير العمـل رقـم (١٦٠/ تأمينـات) وتـاريخ ١٤٣٠/٣/٧هـ، الموافق ٢٠٠٩/٣/٤م.

وتعتبر اللجان الطبية الابتدائية هي الجهة المختصة بإثبات استقرار الحالـة أو تخلف العجز الدائم بعد انتهاء العلاج، كما تختص تلك اللجان بتقدير درجـة العجـز المشروط لاستحقاق التعويضات [2]، ويمكن للمشترك أو لورثته- حـسب الحـال – الاعتراض على القرارات التي تصدرها هذه اللجان أمام لجنة طبية اسـتئنافية وفقـا للقواعد ذاتها التي سبق لنا شرحها تفصيلاً [3].

وتمنح عائدات العجز بصورة مؤقتة ويجـب علـى المؤسـسة أن تعـرض المصابين لفحوص دورية خلال الخمس سنوات الأولى التـي تلـي تقريـر العجـز وتصبح العائدة لمدى الحياة بمضي السنوات الخمس المشار إليها [4].

الفرع الثاني: تعديل نسبة العجز بناءً على إعادة الفحص الطبي وتأثيره على حقوق العامل

كون أن نسبة العجز يتم تقديرها عند ثبوت ذلك العجز، أي عند استقرار حالة المصاب، ومع ذلك فإن حالة العجز قد يطرأ عليها تغير خلال فترة من الزمن فتصبح حالة المصاب أفضل من السابق، أو قد يشتد عجزه.

لذلك فقد أجازت المادة (٥٨)[5]، من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقـم (١٩٧٥/٧٩م) لكل من المصاب وجهة العلاج والهيئة المختصة طلب إعادة الفحـص الطبي مرة كل ستة اشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية، ويجب على جهة العلاج أن تعيد تقدير درجة العجز فـي كل مرة، ولا يجوز إعادة التقدير بعد انتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبـوت العجـز،

(١) المادة (١/٣٤) من النظام.

(٢) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣٨٢.

(٣) راجع ما سبق توضيحه في هذا الشأن، ص ١٩٨ وما بعدها من هذه الدراسة.

(٤) المادة (٢/٣٤) من النظام.

(٥) معدلة بموجب القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢م ، والمنشور في الجريـدة الرسـمية بعـددها رقـم ٢٢ مكرر(ب) وتاريخ ١ يونيه ١٩٩٢م.

ولوزير التأمينات بقرار يصدره إطالة مدة إعادة التقدير في الحالات التي يثبت طبيـاً حاجتها لذلك، ويسري هذا القرار على الحالات السابقة على تاريخ صدوره مع عـدم صرف فروق مالية عن الفترة السابقة.

ويرى أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي أن الحكمة من تقرير المشرع بعدم جواز إعادة تقدير نسبة العجز بعد انتهاء الأربع سنوات من تاريخ ثبوت العجز، تكمن في رغبة المشرع في استقرار أوضاع المؤمن عليهم، وأن هذه الفتـرة كافيـة لكـي تستقر حالة العجز بشكل نهائي وتصبح زيادة درجة العجز أو نقصانها أمـرا بعيـد الاحتمال[1].

وإذا كان طلب إعادة الفحص الطبي حقاً للمؤمن عليه، فهو أيضا حق للهيئـة حيث يمكن أن يتبين من نتيجته نقص نسبة العجز وبالتالي التخفيف مـن التزامـات الهيئة، وحماية لحق الهيئة، في إعادة الفحص تقرر المادة (٦٠) من قـانون التـأمين الاجتماعي، وقف صرف معاش العجز اعتبارا من أول الشهر التالي للتاريخ المحـدد لإعادة الفحص الطبي، وذلك إذا لم يتقدم صاحب المعاش لإعادة الفحص الذي تطلبـه جهة العلاج أو الهيئة المختصة في الموعد الذي تخطره به، ويستمر وقـف صـرف المعاش إلى أن يتقدم صاحبه لإعادة الفحص[2]، فإذا أسفر إعادة الفحص عن نقصان درجة العجز عن النسبة السابق تقديرها، اعتبرت النسبة الجديدة أساسا للتسوية اعتباراً من التاريخ الذي كان محدداً لإعادة الفحص الطبي، ويجـوز للهيئـة المختـصة أن تتجاوز عن تخلف المصاب عن إعادة الفحص إذا قدم أسباباً مقبولة، ويتبع في صرف المستحق عن مدة الوقف، ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي[3].

وإذا التزم المؤمن عليه بالموعد المحدد لإعادة الفحـص، وأسـفرت نتيجـة الفحص عن تعديل في نسبة العجز، اتبعت القواعد الآتية:

(١) أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجـزء الـسادس مرجع سابق، ص١٢٨٤.

(٢) د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق ، ص٢٦٥.

(٣) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص٢٤٩.

١- إذا كان المصاب صاحب معاش، وعند إعادة فحصه تغيرت نسبة العجز دون أن تقل عن ٣٥% يعدل معاش زيادة أو نقصا تبعاً لتغير نسبة العجز وذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لثبوت درجة العجز.

أما إذا ترتب على إعادة الفحص نقص في نسبة العجز إلى أقل من ٣٥% أوقف صرف المعاش نهائياً ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة[1].

٢- إذا كان المصاب قد عوض عن إصابته بتعويض الدفعة الواحدة لأن نسبة العجز كانت أقل من ٣٥% يراعي ما يلي:

- إذا تبين عند إعادة الفحص أن نسبة العجز تقل عن النسبة المقررة من قبل والتي استحق عنها تعويض الدفعة الواحدة فلا يترتب على ذلك إي أثار ويحتفظ المصاب بما سبق أن صرف له من تعويض.

- إذا ظهر من الفحص أن نسبة العجز تزيد عن النسبة المقدرة من قبل ولكنها ما تزال أقل من ٣٥% استحق المصاب تعويضا من دفعة واحدة على أساس النسبة الأخيرة، والأجر عن ثبوت العجز في المرة الأولى مخصوماً منه التعويض السابق صرفه له.

- إذا اظهر الفحص أن نسبة العجز تبلغ ٣٥% أو أكثر ففي هذا الحالة يستحق المصاب معاش العجز على أساس النسبة التي تبينت عند إعادة الفحص وعلى أساس الأجر عند ثبوت العجز في المرة الأولى، ويصرف إليه هذا المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ثبوت درجة العجز الأخيرة، على أن يخصم من المعاش الفرق بين التعويض السابق صرفه له

وقيمة المعاش بافتراض استحقاقه له على أساس درجة العجز المقدرة في المرة الأولى ويكون الخصم في حدود الربع [2][3] .

---

(١) أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص٤١١.

(٢) أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، مرجع سابق ص٢٨٩.

(٣) بمعنى انه يتم حساب المعاش على أساس درجة العجز الأولى ثم تجمع المعاشات الشهرية حتى تاريخ استحقاق صرف المعاش على أساس درجة العجز الأخيرة، ويخصم هذا المبلغ من تعويض الدفعة الواحدة السابق صرفه، ويكون الفرق هو الرصيد المستحق على المصاب للهيئة التأمينية. أ. محمد حامد الصياد، أ. ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر، مرجع سابق، ص٢٥.

وقرر نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأن - تراعى القواعد والأحكـام الآتية- إذا ما ترتب على إعادة الفحص الطبي لصاحب عائدة العجز المستديم، تعديل نسبة العجز لديه:

١- إذا ترتب على إعادة الفحص الطبي تعديل نسبة العجز، مع بقـاء المـصاب مستحقا لعائدة، تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة اعتبارا من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز.

٢- إذا ترتب على إعادة الفحص الطبي انخفاض نسبة العجز عن (٥٠%) يوقف صرف العائدة، ويقدر له تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز.

٣- تحسب كل من العائدة والتعويض المقطوع المعدلين نتيجة لتعديل نسبة العجز على أساس متوسط الأجر الشهري الذي احتسبت على أساسه العائـدة التـي كانت مستحقة قبل تعديل نسبة العجز.

٤- إذا ترتب على إعادة الفحص ثبوت شفاء المصاب توقف العائدة اعتبارا مـن أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية [١].

---

(١) المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات الأخطار المهنية.

المطلب الثاني

إجراءات التحكيم الطبي

تلتزم جهة العلاج بإخطار المصاب أو المريض بانتهاء العلاج وبما يكون قد تخلف لديه من عجز ونسبته.

وللمؤمن عليه أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج وذلك خلال أسبوع من تاريخ الإخطار، إذا كان وجه الطعن هو انتهاء العلاج أو تاريخ العودة إلى العمل أو عدم إصابته بمرض مهني، وأن يرفع الطعن خلال شهر من تاريخ الإخطار[1] إذا كان وجه الطعن هو ثبوت أو عدم ثبوت العجز أو تقدير نسبة هذا العجز[2].

ويقدم الطلب إلى الهيئة المختصة مرفقاً به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره، مع أداء خمسة جنيهات كرسم تحكيم.

وعلى الهيئة المختصة إرسال جميع المستندات الخاصة بالنزاع إلى مقرر لجنة التحكيم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

ويجب أن تنعقد اللجنة خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ ورود الأوراق إلى مقرر اللجنة، ويجوز لطرفي النزاع تقديم أية بيانات أو مستندات أو شهادات طبية إلى اللجنة حتى اليوم السابق على موعد انعقادها.

ويجب أن يصدر قرار اللجنة مسبباً ومتضمناً الآراء التي أبديت في شأن النزاع، ويتعين على الهيئة المختصة إخطار المصاب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ صدوره [3] .

---

(١) نقض مدني، جلسة ١٩٩٥/١٢/٧م، الطعن رقم ١٢٠٤ لسنة٦٠ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة السادسة والأربعون، جـ٢، ص ١٣٣٤، رقم ٢٦٢.

(٢) وقد قررت مستويات العمل الدولية الحق لكل طالب إعانة أن يطعن عند رفض منحه الإعانة أو أن يشكو من نوعيتها أو مقدارها،المادة(٧٠) من الاتفاقية رقم(١٩٥٢/١٠٢م) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، والمادة(١/٢٣) من الاتفاقية رقم(١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.
وقضت محكمة النقض المصرية بان لجوء المؤمن عليه إلى التحكيم الطبي ليس إلزامياً.
نقض مدني، جلسة ١٩٨٩/١/٢م، الطعن رقم ١٣٦٠ لسنة ٥٣ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الأربعون، جـ١، ص ٦١، رقم ١٦.

(٣) المواد ٦١ و٦٢ من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩/ ١٩٧٥م) والمعدلة بموجب القانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٢٤(تابع) وتاريخ١١/يونيه/٢٠٠٩م، والمواد من ٩٢ إلى ٩٨ من قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م، والمعدلة بموجب قرار وزير المالية رقم ٥١٧ لسنة ٢٠٠٩م، د. محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص ٢٦٦ وما بعدها.
وقد كانت هذه المسألة منظمة بموجب قرار وزير التأمينات رقم(٢١٥) لسنة١٩٧٧م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(٢٣٩) وتاريخ١٩٧٧/١٠/١٧م، والمعدل بموجب قرار وزير التأمينات رقم(١٦) لسنة٢٠٠٣م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم(١٣٨) وتاريخ٢٠٠٣/٦/٢٢م.

ورغم أن قرار لجنة التحكيم يعتبر نهائياً وملزماً لطرفي النزاع إلا أن محكمة النقض قد بينت بوضوح حدود هذا الإلزام [1]، فالقواعد الواردة بالقانون والخاصة بالتظلم من قرار اللجنة الطبية أمام لجنة التحكيم هي قواعد تنظيمية يقصد منها التيسير على العامل في اقتضاء حقوقه، ومن ثم فإن نص القانون على اعتبار قرار لجنة التحكيم الطبي نهائياً وغير قابل للطعن عليه لا يسري إلا في حالة ما إذا طلب العامل التحكيم، وصدر قرار اللجنة في موضوع النزاع، أما إذا لم يلجأ العامل إلى التحكيم الطبي فإنه يظل محتفظا بحقه الأصلي في الالتجاء إلى القضاء[2].

وعلى الرغم من أن قضاء محكمة النقض قد استقر على أن قرار لجنة التحكيم الطبي يعتبر نهائياً وملزماً للطرفين وغير قابل للطعن عليه، طبقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة (٦٢) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، إلا أن المحكمة الدستورية العليا قد قضت بأن نص المادة سالفة الذكر لم ينطوي على

---

(١) إلا أن محكمة النقض المصرية قضت بأن " الالتجاء إلى التحكيم الطبي ليس إلزاميا على المؤمن عليه ولكنه إذا اختار هذا الطريق لاقتضاء حقوقه، فإن قرار لجنة التحكيم الصادر في موضوع المنازعة يكون نهائيا وغير مقابل للطعن فيه منه ويتعين عليه التزامه بالقرار وعدم التحلل منه"

نقض مدني، جلسة ١٩٩٢/٤/٢٣م، الطعن رقم ٨٢٩ لسنة ٥٩ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الثالثة والأربعون، جـ١، ص ٦٤٨، رقم ١٣٦.

وتشكل لجنة التحكيم الطبي المنصوص عليها في المادة (٦٢) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥م، على الوجه الآتي:

١- طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة الواقع في دائرة اختصاصها مكان العمل.

٢- طبيب من الهيئة العامة للتامين الصحي.

٣- طبيب أخصائي يختاره مدير الشؤون الصحية بالمحافظة تبعاً لحالة صاحب الشأن طالب التحكيم وذلك بناءً على طلب المقرر.

وتعقد اللجنة بمقر مكتب طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة المختصة، مادة(٩٣) من قرار وزير المالية رقم (٥٥٤) لسنة ٢٠٠٧م، والمعدل بموجب قرار وزير المالية رقم(٥١٧) لسنة٢٠٠٩م.

(٢) نقض مدني، جلسة١٩٩٦/٣/١٤م، الطعن رقم ٨٤٤٤ لسنة ٦٤ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة السابعة والأربعون، جـ١، ص ٥٠٨، رقم ٩٧.

نقض مدني، جلسة١٩٩٢/٤/٢٣م، الطعن رقم ٨٢٩ لسنة ٥٩ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الثالثة والأربعون، جـ١، ص ٦٤٨، رقم ١٣٦.

نقض مدني، جلسة ١٩٧٤/٥/١٨م، الطعن رقم ٢٥٥ لسنة ٣٨ق، مجموعة عصمت الهواري، مرجع سابق، الجزء الأول، المبدأ رقم ٧٠٤، ص ٥٨٨.

تحصين قرارات لجنة التحكيم الطبي من الطعن عليها أمام القضاء، وأن مـن حـق طرفي النزاع اللجوء إلى القضاء بعد أن تصدر اللجنة الطبية قرارها في النزاع[١].

ولم يتضمن نظام التأمينات الاجتماعية السعودي أحكاما تتعلق بالتحكيم الطبي كما هو عليه الحال في التشريع المصري.

(١) القضية رقم ٨١ لسنة ٢٣ ق دستورية ، جلسة ١٣ ابريل ٢٠٠٣م، منشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ١٧(تابع) وتاريخ ٢٤ ابريل ٢٠٠٣م.

المبحث الثاني

حالات حرمان المصاب من الحقوق المالية

يحرم العامل من الضمان إذا تعمد إصابة نفسه، أو حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه، وهو ما يعبر عنه المنظم السعودي بـ(العمل الجنائي) وقد نصت المادة (٥٧) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) على أنه " لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

أ- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

ب- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك:

١- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

٢- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل.

ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (أ) و(ب) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجرى في هذا الشأن وفقا لحكم المادتين (٦٣، ٦٤) من هذا القانون".

وعلى ذات النهج فقد نصت المادة (١/٥٤) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي بأنه "يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه، إلا أن هذه التعويضات لا تستحق إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن يستفيد منها أو نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد" [1]، وقبل أن نتعرض لحالات الحرمان من التعويض، ينبغي الإشارة إلى أنه يتضح من خلال ما تضمنه نص قانون

---

(١) وتقضي مستويات العمل الدولية بجواز وقف الإعانة المستحقة بموجب أحكامها في حال ما إذا كانت الحالة الطارئة قد نجمت عن عمل إجرامي أو سوء سلوك خطير ومتعمد ارتكبه الشخص المعني المادة (٦٩) من الاتفاقية رقم (١٩٥٢/١٠٢م) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، والمادة (٢٢) من الاتفاقية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

التأمين الاجتماعي المصري المشار إليه بأن حرمان العامل من التعويض مقصور على التعويضات النقدية وحدها ولا ينصرف إلى التعويضات العينية (العلاج والرعاية الطبية)[1].

في حين أن المنظم السعودي قرر حرمان العامل في هذه الحالات من كافة التعويضات سواء النقدية أو العينية وهو ما يتبين من خلال النص النظامي حيث جاءت عبارة التعويضات مطلقة.

ويرى الباحث بأن المشرع المصري كان أفضل من نظيره السعودي في هذا الشأن، ذلك أن موقف المشرع المصري فيه مراعاة للرعاية الاجتماعية والصحية التي استهدفها قانون التأمينات الاجتماعية.

وبناء على ما سبق سوف نبين مفهوم كل من الخطأ العمدي وسوء السلوك الفاحش المقصود أو العمل الجنائي ثم نوضح تأثيرها على المستحقات المالية للمصاب وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الخطأ العمدي.

المطلب الثاني: المقصود بسوء السلوك الفاحش المقصود أو العمل الجنائي.

المطلب الثالث: الأثر القانوني للخطأ العمدى أو سوء السلوك الفاحش المقصود أو العمل الجنائي.

---

(١) أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، مرجع سابق ص٢٩٤.

المطلب الأول

مفهوم الخطأ العمدي

ويقصد به أن يتعمد العامل إصابة نفسه أي يتعمد إلحاق الضرر بنفسه والخطأ العمدي بشكل عام هو أشد أنواع الخطأ حيث يتعمد فيه الفاعل ليس فقط الفعل الصادر عنه، ولكن أيضا النتيجة المقصودة فهي تكون من جانبه هدفاً مراداً ينبغي الوصول إليه[1].

والعمد المقصود هو العمد العام الذي يكفي فيه مجرد العلم بحقيقة الواقعة وقصد وقوع الضرر، وذلك بغض النظر عن الباعث الذي دفع العامل لإتيان الفعل فيستوي أن يكون القصد الانتحار أو الحصول على إجازة أو الحصول على تعويض أو أن يكون هدفه من الفعل الادعاء على خصومه بالاعتداء عليه، وسواءً تحققت النتيجة التي قصد تحقيقها أم لم تتحقق، طالما كان قاصداً حدوث الضرر، ولقاضي الموضوع القول الفصل في توافر عنصر العمد من عدمه[2].

ومما لا شك فيه أن المبدأ الذي قرره القانون هنا، وهو حرمان المتعمد من ثمرة تعمده، من المبادئ الأكثر استقراراً في مجال التأمين بشكل عام حيث من المستقر عليه، أنه لا يجوز بحال من الأحوال تأمين الخطأ العمدي للمؤمن عليه وأن هذا المبدأ يتعلق بالنظام العام[3].

---

(١) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣٢٤.
وللمزيد عن صور لبعض تطبيقات الخطأ العمد في إصابات العمل، انظر: د.أحمد محمد محرز مرجع سابق،ص ٣٧٨ وما بعدها.

(٢) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص٢٢٧ وما بعدها.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص٣٠٠ وما بعدها.
محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ٢١٩٤ سنة ٥٣ عمال كلي)، جلسة ١٩٥٥/٢/١٣م، أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٧١.

المطلب الثاني

المقصود بسوء السلوك الفاحش المقصود أو العمل الجنائي

في هذا الحالة اختلف المشرع المصري عن المنظم السعودي في صياغة النص القانوني المتعلق بها.

حيث عبر عنها المشرع المصري بـ(سوء السلوك الفاحش المقصود) في حين عبر عنها المنظم السعودي بـ (العمل الجنائي) ولكون أن هناك اختلافا بين المصطلحين، لذا يقتضي الأمر أن نوضح ما هو المقصود بسوء السلوك الفاحش المقصود ومن ثم نبين مفهوم العمل الجنائي.

الفرع الأول: سوء السلوك الفاحش المقصود

لم يبين المشرع المصري المقصود بسوء السلوك الفاحش والمقصود ومن ثم فقد ترك الأمر لاجتهاد الفقه والقضاء.

فذهب رأي إلى اعتباره مرادفاً للخطأ الجسيم، بمعنى أن يتصف سوء السلوك بالفحش إي أن يكون جسيماً مثيراً للاستنكار[(١)].

وذهب رأي أخر إلى القول بأنه الخطأ الذي يبرر اللوم الشديد لفاعله[(٢)].

في حين يعتبر البعض أن سوء السلوك الفاحش المقصود إنما هو صورة من صور الخطأ غير المغتفر[(٣)].

---

(١) د.أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص٣٩٢.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦م، الطعن رقم ٨٠٨ لسنة ٤٤ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الحادية والثلاثون،جـ ١،ص ١٢٣٦، رقم ٢٣٤.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ١٧٨٠ سنة 53 عمال كلي) ١٩٥٥/١٢/١م،أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٢) د.على العريف، مرجع سابق ص٩١.

(٣) أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، في القانون المصري، دراسة مقارنة) مرجع سابق، ص ٧٣.

نقض مدني، جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦م، الطعن رقم ٨٠٨ لسنة ٤٤ ق، مجموعة أحكام محكمة النقض السنة الحادية والثلاثون، جـ ١،ص ١٢٣٦، رقم ٢٣٤.

محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ١٧٨٠ سنة 53 عمال كلي)، ١٩٥٥/١٢/١م أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٢.

والخطأ غير المغتفر درجة من درجات الخطأ تقع بين الخطأ العمدي faute intentionnelle والخطأ الجسيم faute grave بمعنى أن هذا الخطأ- أي الخطـأ غير المغتفر- أقل جسامة من الخطأ العمدي ولكنه أكثر جسامة من الخطأ الجسيم

ويقصد بالخطأ غير المغتفر la faute inexcusable وفقا لتعريف الدوائر المجتمعة لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٥ يوليو ١٩٤١م ، " خطأ ذو جـسامة استثنائية يرجع إلى القيام بعمل أو ترك إرادي omission volontaire مع إدراك فاعله بخطورته ولا يكون له سبب يبرره، ويتميز هذا الخطأ بانعـدام القـصد الـذي يتوافر في الخطأ العمدي" [1].

---

(١) حيث نصت المحكمة في تعريفها :

".. faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragraphe 1er (faute intentionnelle).."

إلا أن تلك المحكمة عادت وصاغت تعريف جديد للخطأ غير المغتفر إذا كان صادراً من جانـب صـاحب العمل، لا يشترط فيه ضرورة توافر الخطورة الإستثنائيه، فقضت بأن مجرد عدم التزام صـاحب العمـل بإتباع تعليمات الأمن والسلامة، يعتبر خطا غير مغتفر، على الرغم من انتفاء صفة الخطورة الاسـتثنائية في ذلك الفعل، وكان الدافع لقضاء تلك المحكمة في عدم اشتراط صفة الخطورة الاسـتثنائية هـو حمايـة العامل الذي قد يتعرض لإصابة عمل بسبب عدم إتباع صاحب العمل لتعليمات الأمن والسلامة، الأمر الذي قد يحرمه من التعويض الكامل نتيجة عدم اعتبار خطا صاحب العمل خطا غير مغتفر، لعدم توافر الـصفة الاستثنائية وقد نص قضائها في ٢٨/ ٤ / ٢٠٠٢ على:

"le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait, ou aurait dû avoir, conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver".

إلا انه بالرغم من اعتبار عدم التزام صاحب العمل بتعليمات الأمن والسلامة خطـأ غيـر مغتفـر، إلا أن العامل لا يستحق التعويض الكامل إذا ما ارتكب من جانبه هو أيضا خطأ غير مغتفر، وهو ما قضت بـه محكمة النقض الفرنسية في ٢٠٠٢/١٢/١٩م، بتخفيض التعويض المستحق للعامل:

"la majoration de rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute, mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable, au sens de l'article L 453-1 du même code".

http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/rapport_annuel_36/rapport_2002_140/deuxieme_partie_etudes_documents_143/etudes_theme_responsabilite_145/matiere_accident_6109.html

ومن أمثلة الخطأ غير المغتفر الذي يرتكبه العامل عـدم اسـتخدامه لـلآلات بطريقه صحيحة وعن قصد، أو قيامة بعمل من شأنه تعطيـل أنظمـة الأمـان فـي المنشأة[1].

ويتبين من التعريف السابق أنه يجب أن تتوافر شروط خمسة فـي الفعـل أو الترك حتى يعد خطأ غير مغتفر وهذه الشروط هي:-

١- الخطورة الاستثنائية في الخطأ:

ومعنى هذا الشرط أنه يجب أن يكون الفعل أو الترك غير متفق مع القواعـد والمبادئ الأساسية الواجب إتباعها، مثل من يقود سيارته عكس الاتجاه فـي طريـق سريع[2].

٢- إدراك الخطر أو العلم به:

وهو ما يعني أن مرتكب الخطأ غير المغتفر ينبغي أن يكون عالماً بخطـورة النتائج التي يمكن أن تترتب على فعله أو امتناعه، فإذا تخاف عنصر العلـم أو إدراك الخطورة فلا يوصف الخطأ بأنه غير مغتفر، ولكن لا يلزم أن يكون مرتكب الخطـأ على علم تام بنتائج الخطر، وإلا أصبح الخطأ عمدياً، بـل يكفـي أن يكـون عالمـا بالقواعد النافذة والعادات المهنية والواجبات والأصول واجبة الإتباع[3].

٣- الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع:

يفترض الخطأ غير المغتفر أن مرتكبه قد أراده، وأنه ليس مجرد حركة إليـه أو اندفاعاً عشوائياً، بل يجب أن يكون الفعل أو الترك قد أتاه مرتكبه عن إرادة حرة.

---

(١) وقد نصت المادة ١٣ من قانون الجماعة الأوروبية رقم ٣٩١ لسنة ١٩٨٩م، بخصوص صحة وسلامة العاملين بالإتحاد الأوروبي على التزامات العامل بشأن الأمن والسلامة.
نقض مدني، جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦م، الطعن رقم ٨٠٨ لسنة ٤٤ ق، مجموعة أحكام محكمـة الـنقض السنة الحادية والثلاثون، جـ١، ص ١٢٣٦، رقم ٢٣٤.
محكمـة القـاهرة الابتدائيـة، الـدائرة التاسـعة(القـضية رقـم ١٧٨٠ سـنة ٥٣ عمـال كلـي) ١٩٥٥/١٢/١م،أ.حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٢.
(٢) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٧٨، ص٢٥٢ وما بعدها.
(٣) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣٢٧.

والغرض من هذا الشرط هو استبعاد الأفعال التي تتم عن سهو أو التي تنـشأ كردود فعل عشوائية(١).

٤- انتفاء قصد إحداث الضرر:

وهذا الشرط هو ما يميز الخطأ غير المغتفر عن الخطأ العمدي، فإذا كان الفاعل في كل منها قد قصد إحداث الفعل المكون للركن المـادي للخطـأ إلا أن القصد في كل منهما يختلف، فهو في الخطأ العمدي قصد إحداث الضرر، أما في الخطأ غير المغتفر فالفاعل لم يقصد إحداث الضرر، ولم يكن هذا الضرر نتيجـة مراده من جانبه، ولكنه كان فقط نتيجة محتملة أو متوقعة، توقعها الفاعـل ولـم يريدها، ولكنه لم يأبه بها (٢).

٥- انتفاء ما يبرر الفعل أو الترك:

إذا وجد سبب أو مبرر معقول لارتكاب الفعل أو الترك، فلا يكون هناك خطأ غير مغتفر، وعلى ذلك إذا ارتكب العامل الفعل أو الترك لتجنب وقوع خطر اكبر، أو كان الفعل تنفيذا لأمر صادر إليه ممن يجب عليه طاعته، فـلا يعتبـر خطـأ غيـر مغتفر(٣).

هذا وقد أورد المشرع المصري تطبيقين لحالة سوء السلوك الفاحش المقصود(٤).

وقد جاء ذكرها على سبيل المثال وهما:

١- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

٢- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنه ظاهرة في محل العمل.

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

Cass. Soc. 10 / 11/ 1995, disposant que "*seule est inexcusable la faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience*".
Voir:http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/rapport_annuel_36/rapport_2002_140/deuxieme_partie_etudes_documents_143/etudes_theme_responsabilite_145/matiere_accident_6109.html

(٢) أ.د جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٣٢٧.

(٣) أ.د حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، فقرة ٣٨٠، ص٢٥٢ وما بعدها.

(٤) المادة (٥٧) من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م).

الفرع الثاني : المقصود بالعمل الجنائي

ذكرنا سابقاً بأن المنظم السعودي لم يستعمل مصطلح "سوء السلوك الفاحش المقصود" عند تحديده للحالات التي يحرم فيها المشترك من التعويضات المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية، واستخدم بدلا منها عبارة "العمل الجنائي".

ويثور التساؤل هنا ما هو المقصود بالعمل الجنائي.....؟

يقصد بالعمل الجنائي كل فعل يرتب عقوبة جزائية على مرتكبه سواء أكانت هذه العقوبة حدا أو قصاصا أو تعزيراً.

ويشترط لحرمان المشترك المصاب من التعويضات إذا ما ارتكب عملاً جنائيا توافر الشروط الآتية:-

١- قيام المشترك بفعل يعتبر جريمة مقدر له عقوبة جزائية.

٢- ثبوت علاقة السببية بين الفعل الجنائي وبين حدوث الخطر المؤمن منه، أياً كان نوع الخطر إصابة عمل أو عجز أو وفاة.

٣- صدور حكم نهائي من المحكمة الشرعية المختصة، بتوقيع العقوبة على مرتكب الفعل أو ثبوت الفعل الجنائي من التحقيقات التي تجريها الشرطة المختصة، في الحالات التي يتوفى فيها مرتكب الفعل الجنائي، ومن أمثلة ذلك إتيان المؤمن عليه للفعل الذي أدى إلى حدوث الخطر تحت تأثير الخمر أو الانتحار(١) .

ويرى الباحث أن العبارة التي استخدمها المنظم السعودي وهي "العمل الجنائي" لا تغطي بالضرورة كل الأخطاء الجسيمة التي قد تقع من المشترك ذلك أن من بين تلك الأخطاء ما لا يعتبر عملاً جنائيا(٢)، ومن أمثلة ذلك مخالفة المشترك لتعليمات الوقاية، فهذه المخالفة وإن كانت تعتبر خطأ غير مغتفر يحرم بسببها المؤمن عليه من التعويض طبقاً لأحكام المشرع المصري، إلا أنها لا تعتبر عملا جنائيا ومن

---

(١) أ.د السيد عيد نايل، شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٤٠٣ وما بعدها.

(٢) للمزيد راجع: د. محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص ٢٠٧ وما بعدها.

ثم يكون للمشترك الحق في مطالبة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالحقوق والتعويضات.

لذا يرى الباحث إعادة النظر في صياغة هذه العبارة وأن يستخدم بدلا منها عبارة " الخطأ الجسيم" باعتباره من المصطلحات المتعارف عليها في القواعد القانونية العامة وهي تشمل كل الأعمال الجنائية بالإضافة إلى الأعمال التي تعتبر من قبيل الخطأ غير المغتفر والتي تخرج عن نطاق العمل الجنائي.

المطلب الثالث

الأثر القانوني للخطأ العمدي أو سوء السلوك الفاحش المقصود أو العمل الجنائي

اختلاف موقف المشرع المصري والمنظم السعودي من حيث الأثر المترتب إذا ما كانت الإصابة راجعة إلى خطأ المؤمن عليه العمدي أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه.

حيث قرر قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (٧٩/ ١٩٧٥م) حرمان المؤمن عليه في هذه الحالة من تعويض الأجر وتعويض الإصابة فلا يستحق أي منهما، ولكن لا يمتد ذلك ليشمل حق العامل في العلاج فهذا الحق لا يسقط ولو تعمد العامل إصابة نفسه أو ارتكب سوء سلوك فاحش ومقصود.

وقد أورد المشرع المصري استثناء على هذه القاعدة حيث قرر استحقاق العامل للتعويضات المالية في حال ما إذا تعمد إصابة نفسه أو ارتكب سوء سلوك فاحش ومقصود وترتب على ذلك وفاته أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% ففي هذه الحالة يظل العامل- رغم ذلك- مستحقا لكافة التعويضات المالية[1]، ولا شك أن في ذلك تحقيقاً للرعاية الاجتماعية التي استهدفها قانون التأمين الاجتماعي، في حين أن نظام التأمينات الاجتماعية السعودي قرر حرمان المشترك الذي يتعمد إصابة نفسه أو يرتكب عملاً جنائياً ينتج عنه الخطر، من كافة التعويضات التي يتضمنها النظام، ومؤدى ذلك حرمان المشترك من التعويضات النقدية بالإضافة إلى التعويضات العينية (العلاج والرعاية الطبية) ويُحرم المشترك في هذه الحالة من تلك التعويضات أيا كانت نسبة العجز المترتبة على ارتكاب المشترك للخطأ العمدي أو العمل الجنائي.

---

(١) محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة التاسعة(القضية رقم ١٦٥٥ سنة ٥٤ عمال كلي)، جلسة ١٩٥٥/١٢/١٨م، أ. حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٣.

ويتضح من خلال ما سبق أن موقف المشرع المصري كان أفضل حالاً مـن نظيره السعودي في هذه المسألة حيث أن هذا الأخير لم يـراع الأهـداف الإنـسانية والاجتماعية والتي تعتبر من أهم الأهداف التي شرع مـن أجلهـا قـانون التـأمين الاجتماعي.

المبحث الثالث

قواعد الجمع بين المعاش الإصابي والحقوق الأخرى

تعتبر معاشات أو كما يعبر عنها المنظم السعودي بـ (عائدات) إصابة العمل تعتبر تعويضا للمؤمن عليه عما لحقه نتيجة عجزه وعدم قدرته على الكسب وفقـدان الداخل، وترتيباً على ذلك راعي المشرع المصري ونظيره الـسعودي، ضـرورة أن تكفي هذه المعاشات لمواجهة كل الخسائر المادية والمعنوية التي تأثر بها المؤمن عليه أو المستحقين عنه كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة لحدوث العجز والوفاة [(١)].

ولهذا فقد قرر قانون التأمين الاجتماعي المصري رقـم (١٩٧٥/٧٩م) فـي المادة (٧١) القواعد والأحكام الآتية:-

١- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وبين أجره بدون حدود.

٢- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وتعويض البطالة عند توافر شـروط استحقاقه بدون حدود.

٣- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين معـاش الإصـابة والمعاش المنصوص عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك بـدون حد أقصى[(٢)].

٤- يجمع صاحب المعاش وفقاً لقوانين التأمين والمعاشات للقوات المسلحة بـين معاشه الأساسي ومعاشه الإضافي وفقاً لهذه القوانين في حالة صرفه، وبـين معاش الإصابة عن الأجر الأساسي والأجر المتغيـر، وذلـك بـدون حـد أقصي[(٣)].

---

(١) أ. محمد حامد الصياد، ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر مرجع سابق، ص٢٥ وما بعدها.

(٢) معدلة بموجب أحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٦م المنشور في الجريدة الرسـمية بعددها رقم (٥١/مكرر) في ٢٣ ديسمبر ٢٠٠٦م.

(٣) معدلة بموجب القانون رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٩م.

كما قرر نظام التأمينات الاجتماعية السعودي القواعد والأحكام الآتية والمتعلقة بالجمع بين العائدة والأجر أو بين العائدة والحقوق الأخرى:-

١- يجمع المشترك المصاب المستحق لعائدة شهرية بين هذه العائدة وأجرة من العمل بدون حدود.

٢- يجمع المشترك بين العائدة والمعاش – المستحق طبقاً لأحكام فرع المعاشات- بما لا يجاوز ١٠٠% من متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه العائدة أو متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش- أيهما اكبر.

٣- يجمع المشترك بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات[1].

(١) المادة (٥٥) من النظام، والمادة (٣٨) من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات المعاشات.

الخاتمة والتوصيات

تعرضنا من خلال هذا البحث لدراسة المفهوم القانوني لإصابة العمل – دراسة مقارنة بين التشريع المصري والنظام السعودي، وقد رأينا كيف أدى التطور الصناعي إلى غلبة الطابع المادي على تنظيم علاقات العمل، وما ترتب على ذلك من أثر مهم تمثل في تعرض الطبقة العاملة بصفة خاصة للأخطار، وبالذات أخطار إصابات العمل والتي باتت في ازدياد متلاحظ في حياتنا اليومية.

كما رأينا – أيضا – كيف أن قوة العمل قد أصبحت بلغة علم الاقتصاد سلعة تخضع لقانون العرض والطلب، ولذلك فإنها ربما تفقد قيمتها كلما فقدت صلاحيتها ومن ثم يفقد العامل الثمن المقابل، وهو الأجر، كل ذلك أظهر الحاجة إلى إيجاد نظام يكفل للعمال الأمان ضد المخاطر التي تؤدي إلى عدم قدرتهم على العمل مؤقتا أو بصفة كلية، والتي من بينها مخاطر إصابات العمل.

وقد أظهرت الدراسة دواعي حماية العمال ضد هذه الأخطار، وكيف أن الأساس القانوني لهذه الحماية والذي قام في البداية على أساس القواعد العامة في المسئولية التقصيرية إلى أن أصبحت هذه القواعد القائمة على وجوب إثبات الخطأ، عاجزة عن توفير الحماية للعمال في ظل التطور التكنولوجي والصناعي والذي أدى إلى تزايد إصابات العمل، على الرغم من المحاولات الفقهية والقضائية التي بذلت لتخفيف عبء الإثبات عن المصابين .

لذلك ظهرت الحاجة إلى إيجاد نظاما قانونيا خاصا للتعويض عن إصابات العمل لا يرتكز على فكرة الخطأ وإنما على فكرة الخطر المهني (مسئولية صاحب العمل الفردية) ثم انتقلت مسئولية التعويض عن إصابة العمل من المسئولية الفردية إلى التأمين الاجتماعي .

وقد بينت الدراسة المراحل التاريخية التي مر بها تأمين إصابة العمل في التشريع المصري والنظام السعودي، إلى أن أصبح نظاما قانونيا ترعاه وتشرف عليه الدولة، كما أوضحت الدراسة نطاق تطبيق هذا التأمين من حيث الأشخاص والمخاطر والمكان والتي تبين من خلالها بأن نطاق التطبيق في التشريع المصري أوسع من نطاق التطبيق في النظام السعودي .

وقد أوضحت الدراسة بأن التشريعات – محل البحث – لم تضع تعريفا محـددا لحادث العمل، ومن ثم ترك الأمر للفقه والقضاء للتحديد المقصود بالحادث واستعرضنا الشروط اللازم توافرها في الحادث حتى يمكن تكيفه بأنه حادث عمل، كما تبـين مـن خلال هذه الدراسة بأن المشرع المصري قد أخذ بالمعيار الزماني فقط عند تحديد طريق العمل، وهو ما من شأنه توسيع نطاق الحماية التأمينية ضد حوادث الطريق، في حـين أن المنظم السعودي قد أخذ بالمعيارين الزماني والمكاني عند تحديـده لطريـق العمـل الأمر الذي يشكل تضيقا لنطاق الحماية التأمينية .

وأشارت الدراسة إلى ماهية عوارض الطريق، وكيف أن المشرع المصري لـم يعتد بالباعث على هذه العوارض حيث جاء النص مطلقا وذلك بعدم اعتبـار الحـادث حادث طريق إذا ما توقف أو تخلف العامل في طريقه إلى العمل أو من العمل، حتى لو كان هذا التوقف أو التخلف تقتضيه حاجة ضرورية للإنسان، فـي حـين أن المـنظم السعودي لم يقرر حرمان العامل من الحماية التأمينية ضد حوادث الطريق فـي حـال توقف العامل في طريقه من مسكنه إلى العمل أو العكس، إلا إذا كـان ذلـك لباعـث شخصي لا تقتضيه الحاجات الضرورية للإنسان كما أظهرت الدراسة بأن التشريعات – محل البحث – قد أخذت بنظام الجدول المفتوح عند تغطية الأمـراض المهنيـة، وقـد اشترطت لاعتبار المرض مرضا مهنيا أن يكون من الأمراض المدرجة فـي جـدول الأمراض المهنية، وأن يكون العامل يعمل في مهنة أو عمل من الأعمال المسببة لهـذا المرض والمبينة في الجدول، كما تشرطت تلك التشريعات بأن تظهر أعراض المرض المهني على العامل خلال فترة مزاولته للعمل .

وتبين من خلال هذه الدراسة بأن المنظم السعودي لم ينص على اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل، إصابة عمل، على عكس المشرع المصري والذي نص صراحة على بأن الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل تغطي بالحماية التأمينية المقررة في قانون التأمين الاجتماعي .

كما أوضحت الدراسة التعويضات المقررة للعامل في حال تعرضـه لإصـابة عمل، والتي تشتمل على التعويضات العينية (العلاج والرعاية الطبية) والتعويـضات النقدية (تعويض الأجر أو البدل اليومي، وكذلك تعويض الإصابة) وفي هـذا الجانـب بينت الدراسة كيفية تقدير نسبة العجز والآثار المترتبة على تعديل هذه النسبة .

وقد تعرضت هذه الدراسة لتوضيح الحالات التي يُحرم فيها العامل المصاب من التعويضات المقررة، وكيف أن المشرع المصري كان أفضل حالا من نظيره السعودي حينما قرر عدم حرمان العامل من تلك التعويضات حتى ولو كانت الإصابة ناتجة عن عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل ، في حال إذا نتج عن الإصابة وفاة العامل أو عجزه المستديم، في حين أن المنظم السعودي قرر حرمان العامل في هذه الحالة من التعويضات المقررة حتى وأن ترتب على الإصابة وفاته أو عجزه المستديم.

ومن المفيد أن نختم هذه الدراسة، بالإشارة إلى أهم النتائج والتوصيات العديدة التي توصلنا إليها، والتي كان لنا معها نصيبا من البحث والتدقيق، على أن يكون ذلك في إيجاز غير مخل وفقا لما يلي :

١) اهتمت المواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، وكذلك الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، اهتماما ملحوظا بتأمين إصابة العمل وهو ما أدي إلى صدور العديد من الاتفاقيات التي تهدف إلى ضرورة توفير الحماية التأمينية للعاملين ضد مخاطر إصابات العمل .

٢) أصدر المشرع المصري القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦م، مقررا أول نظام قانوني خاص للتعويض عن إصابات العمل والذي يفرض على صاحب العمل التزاما بتعويض العمال في حالة تعرضهم لإصابة عمل (مسئولية صاحب العمل الفردية)، وتخضع قواعد الحماية التأمينية لإصابات العمل وأمراض المهنة في الوقت الحاضر لأحكام قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (١٩٧٥/٧٩م) والذي تلتزم بموجبه هيئة التأمين الاجتماعي بتعويض العامل عن إصابته بأحد المخاطر التي يغطيها القانون .

وفي المملكة العربية السعودية صدر المرسوم الملكي رقم (٤٤) وتاريخ ١٣٥٦/٧/١٨هـ الموافق ١٩٣٧/٩/٢٤ م، بإقرار نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية والذي يعتبر أول نظام قانوني للتعويض عن إصابات العمل والذي يقوم أيضا على (مسئولية صاحب العمل الفردية) واستمر هذا الوضع إلى أن صدر أول نظام للتأمينات الاجتماعية بموجب المرسوم الملكي رقم م /٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ الموافق ١٩٦٩/١١/١٦م

والمعدل بموجب المرسوم الملكي رقم م / ٣٣ وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ الموافق ٢٠٠٠/١١/٣٠م والذي أقر نظام التأمينات الاجتماعية الحالي ويوفر هذا النظام، الحماية التأمينية ضد إصابات العمل، وتلتزم بموجبه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتعويض العامل عند تعرضه لإصابة العمل .

٣) أنه أحسن فعل المشرع المصري في قانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم (١٩٧٥/٧٩م) عندما أخذ بمبدأ الاشتراك المتغير عند تحديد نسبة الاشتراكات الخاصة بتأمين إصابة العمل والذي يتلاءم مع درجة الخطر بالنسبة لكل نوع من أنواع الصناعة، في حين أن المنظم السعودي أخذ بمبدأ الاشتراك الموحد، عند تحديده لنسبة الاشتراكات الخاصة بهذا التأمين بغض النظر عن طبيعة الخطر المؤمن من أجله أو نسبة احتمال وقوعه من قطاع إلى أخر .

وهو ما يدعونا لمطالبة المنظم السعودي بإعادة النظر في هذا الجانب والأخذ بمبدأ الاشتراك المتغير، ذلك أن توحيد النسبة المئوية للتقدير لا يحفز رب العمل على الاهتمام بالوسائل الضرورية للوقاية وتأمين بيئة العمل .

٤) قرر المشرع المصري سريان أحكام تأمين إصابة العمل على العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ، في حين أن المنظم السعودي نص على استثناء موظفي الدولة المدنيين من الخضوع لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية بصفة عامة، وقرر إخضاعهم لنظام التقاعد المدني .

وحيث أن هذا النظام الأخير لا يوفر للخاضعين لأحكامه الحماية التأمينية ضد إصابات العمل ومن ثم تظل هذه الفئة دون حماية من مخاطر إصابات العمل وهو ما يدعونا لمطالبة المنظم السعودي بتوفير هذه الحماية لتلك الفئة من العاملين .

٥) يأخذ المشرع المصري بمبدأ " شخصية القانون " عند تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل وبذلك فهو يعتد بالإصابة التي تلحق العامل حتى ولو وقعت خارج جمهورية مصر العربية، وعلي العكس من ذلك فإن المنظم السعودي يأخذ بمبدأ إقليمية القانون، فهو لا يعتد بحسب الأصل – بالإصابة التي تقع للعامل خارج المملكة العربية السعودية، وقد أورد المنظم السعودي بعض

الاستثناءات من هذا الأصل، وبلا شك فإن من شأن ذلك حرمان بعض العاملين من الحماية التأمينية في حال تعرضهم لإصابة عمل خارج المملكة العربية السعودية وأثناء قيامهم بمهام لمصلحة صاحب العمل .

وهو ما يدعونا لمطالبة المنظم السعودي بضرورة إعادة النظر في هذا الجانب وذلك بتوفير الحماية التأمينية للعامل بصرف النظر عن مكان وقوع الإصابة – داخل المملكة أو خارجها – طالما ثبت أن العامل وأثناء تعرضه للإصابة كان يقوم بمهمة عمل كلفه بها صاحب العمل .

٦) حسنا ما فعل المشرع المصري – عندما قرر بالتزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة بالنسبة للمؤمن عليه حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة المختصة، ومن شأن هذا التوجه من جانب المشرع المصري عدم حرمان العامل من الحماية التأمينية حتى لو تقاعس أو تراخى صاحب العمل عن تسجيله في الهيئة القومية .

وعلي النقيض من ذلك فإن المنظم السعودي يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل، أن تكون قد وقعت للعامل بعد تسجيله في نظام التأمينات الاجتماعية، وبلا شك فإن هذا الاشتراط من المنظم السعودي يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية ضد إصابة العمل في حال ما إذا تقاعس صاحب العمل عن تسجيله في النظام .

ومن هنا نطالب المنظم السعودي بإعادة النظر في هذا الشرط حتى لا يضار العامل نتيجة عدم التزام صاحب العمل بتسجيله في نظام التأمينات الاجتماعية على أن يتم تحديد الضوابط والقواعد اللازمة لتقرير استمرار الحماية التأمينية للعامل في هذه الحالة وبالصورة التي لا يتضرر من خلالها أيضا صندوق التأمين الاجتماعي، ويمكن الاستعانة بما قرره المشرع المصري في هذا الجانب.

٧) أوضحت الدراسة بأن الحكم الوارد في المادة (٣٢) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية، والذي يشترط لاعتبار الإصابة إصابة عمل أن يكون صاحب العمل قد سدد الاشتراكات

المستحقة عن العامل المصاب قبل حدوث الإصابة، فهذا الحكم يتضمن مخالفة واضحة وصريحة لحكم المادة (٣/٥٤) من النظام والتـي نـصت علـى أن: "لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات في استحقاق العامل للتعويضات" .

ولذلك فإننا نطالب المنظم السعودي بإلغاء الحكم الوارد في اللائحـة التنفيذيـة لتعارضه مع الحكم الوارد في النظام تمشيا والتزاما بمبدأ تدرج التشريع.

٨) أن المنظم السعودي قد أخذ عند تحديده لطريق العمـل بالمعيـارين الزمـاني والمكاني حيث اشترط صراحة في المادة(٢٧) من النظام بأن تكون نقطة البداية أو النهاية هي مكان العمل، وأن يقع الحادث خلال الفتـرة الزمنيـة المناسـبة للذهاب إلى العمل أو العودة .

بينما أخذ المشرع المصري بالمعيار الزماني دون المعيار المكاني عند تحديده لطريق العمل فلم ينص صراحة على أن تكون نقطة البدايـة أو النهايـة فـي الطريق هي مكان العمل .

ولا شك أن موقف المشرع المصري في هذا الجانب أفضل حالا مـن موقـف المنظم السعودي ذلك أن تحديد طريق العمل بمعيار زماني فقط من شأنه توسيع نطاق الحماية التأمينية ضد حوادث الطريق، في حين أن الأخذ بالمعيار المكاني بالإضافة إلى المعيار الزماني يضيق من نطاق هذه ا لحماية .

٩) أن المشرع المصري أشترط صراحة لاعتبار الحادث حادث طريق، أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعـي، فـي حين أن هذه العوارض لم يرد النص عليها في نظـام التأمينـات الاجتماعيـة السعودي، إلا أن التعميم الفني رقم (١) وتاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ والصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية قد اشترط لاعتبار الحدث حادث طريـق بأن لا ينحرف العامل أثناء طريقه المعتاد بسبب لا علاقة لـه بالعمـل، إلا إذا كان هذا الانحراف لقضاء حاجة من الحاجات الضرورية للإنسان .

وهو ما يدعونا إلى مناداة المنظم السعودي بضرورة تعديل المـادة (٢٧) مـن النظام وذلك بإضافة ما يشترطه التعميم الفني المشار إليه إلـى نـص المـادة المذكورة .

١٠) أن المنظم السعودي لم يرتب على مجرد تحقق عارض الطريق، حرمان العامل من الحماية التأمينية إلا إذا كان الانحراف بدافع أو باعث شخص للعامـل ولا تقتـضيه الحاجات الضرورية للإنسان، في حين أن المشرع المصري لم يعتد بالباعث الـذي دفع العامل إلى التوقف أو الانحراف، حيث جاء النص عاما مطلقا على أن تحقق هذه العوارض يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية.

وهو ما يدعونا لمطالبة المشرع المصري بضرورة إعادة النظر في هذا الأمر، وإن يتم تعديل نص المادة (٥/ هـ) من قـانون التـأمين الاجتمـاعي رقـم (١٩٧٥/٧٩م)، بما يتحقق معه استمرار الحماية التأمينية للعامل في حال ما إذا كان الباعث الذي دفع العامل للتوقف أو الانحراف يتعلق بالحاجات الضرورية للإنسان .

١١) ندعو المنظم السعودي باعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهـاق مـن العمل كخطر من المخاطر المشمولة بالحماية التأمينية، أسوة بما قرره المشرع المصري والذي كان أكثر مرونة وعدالة في هذا المجال .

١٢) أن السياسة المتبعة في ظل التشريعات الحديثة- وهو موقف المشرع المصري أيضا – والخاصة بتأمين إصابات العمل تقوم بالتركيز على ضـرورة اتخـاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لحماية العاملين من الإصابة بـالأمراض المهنيـة، وذلك عن طريق إجراءات الفحص الطبي الابتدائي لكل مرشح للعمل للتأكد من لياقته صحيا للقيام بهذا العمل، وكذلك إجراءات الفحص الطبي الـدوري لكـل عامل معرض للإصابة بأحد الأمراض المهنية بهدف اكتشاف هذه الأمـراض في وقت مبكر، لذلك ندعو المنظم السعودي بالأخذ بتلك الإجـراءات ليتحقـق بذلك وقاية العاملين وحمايتهم من الإصابة بالأمراض المهنية .

١٣) مطالبة المشرع المصري بإعادة النظر في مقدار المعاش المستحق فـي حالـة العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابة عمل، والمقرر للفئات التـي لا تتقاضـي أجراً (الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة والمتدرجين) والمقدر بـ (عشرة جنيهات) بحيث لا يقل مقدار هذا المعاش عن معاش الضمان الاجتماعي أو لا يقل عـن الحد الأدنى الرقمي لمعاش تأمين الشيخوخة أو العجز أو الوفاة (أربعون جنيها

شهرياً) أسوة بحالة صاحب معاش العجز الجزئي نتيجة إصابة عمل والذي لـم تتوافر لديه شروط استحقاق معاش تأمين الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.

وأخيرا هذه توصياتنا في هذه الدراسة – والتي نأمـل أن نكـون قـد وفقنـا فـي استخلاصها وأن يؤخذ بما جاء فيها من صواب، وما الكمال إلا رب العالمين .

قال تعالي : ﴿**وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ**﴾

(سورة التوبة : الآية ١٠٥)

والله ولي التوفيق •

أولاً: المراجع العربية

أ) المراجع الفقهية العامة:

١- أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمـد البرعـي، الوسـيط فـي التـشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، طبعة٢٠٠٩م.

٢- ----------------------------------، الوسـيط فـي التـشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعـة ٢٠٠٩م.

٣- أ.د أحمد حسن البرعي، الوجيز في التـشريعات الاجتماعيـة، الكتـاب الأول: التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٨م.

٤- --------------، الوسيط في القانون الاجتماعي، الكتاب الأول:عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، طبعة١٩٩٨م.

٥- د. أحمد شرف الدين، نظرية الالتزام، الجزء الأول، الكتاب الثـاني، المـصادر غير الإرادية (المسئولية التقصيرية – الإثراء بلا سبب)، دون ناشـر، طبعـة ٢٠٠٦-٢٠٠٧م.

٦- أ. أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية الكتاب الثالث قـانون التأمين الاجتماعي، طبعة١٩٨٠م.

٧- د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، دروس في قانون التأمينات الاجتماعيـة، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٢م.

٨- د. أسامة روبي عبد العزيز، الوجيز في القواعد الإجرائية للإثبات المـدني، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٥م.

٩- د.ثروت فتحي إسماعيل، قانون التأمين الاجتماعي المـصري وفقًـا لأحـدث التعديلات التشريعية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، طبعة ٢٠٠٥م .

١٠-أ.د جلال محمد إبراهيم، الوجيز فـي شـرح قـانون التأمينـات الاجتماعيـة، طبعة٢٠٠٢-٢٠٠٣م.

١١-أ.د حسام الدين كامل الأهواني، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مـصادر الالتزام ، المجلد الثاني، المصادر غير الإرادية.، دون ناشـر، طبعـة١٩٩٧-١٩٩٨م.

١٢-------------، أصول قانون التـأمين الاجتمـاعي، طبعـة ١٩٩٩-٢٠٠٢م.

١٣- أ.د سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، طبعة ٢٠٠٧-٢٠٠٨م .

١٤- د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠٠٨/٢٠٠٩م.

١٥- أ.د السيد عيد نايل، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٧م.

١٦-------------، مصادر الالتزام غير الإرادية، دار النهضة العربيـة، طبعة ٢٠٠٥-٢٠٠٦م.

١٧-------------، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات، طبعة ١٩٩٧م /١٤١٧هـ.

١٨- أ.د السيد محمد السيد عمران، شرح أحكام قانون التأمينات الاجتماعيـة رقـم (١٩٧٥/٧٩م) وتعديلاته، مطابع السعدني، طبعة ٢٠٠٧-٢٠٠٨م.

١٩- أ.د عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل(المشروعية- الآثـار القانونية)، دار النصر للتوزيع والنشر، طبعة ١٩٩٢م.

٢٠- د. عبد الفتاح مراد، التعليق على قانون التأمين الاجتماعي، د ن، د ت.

٢١- د. عبد الفضيل محمد أحمد ,مبادئ القانون في ظل الأنظمة المعمول بها فـي المملكة العربية السعودية , دار النهضة العربية , دون تاريخ .

٢٢- د. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة١٩٩٩م.

٢٣- د. علي العريف، شرح التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول(أحكام عامه، هيئة التأمينات الاجتماعية،الاشتراكات،تأمين إصابات العمل،التأمين الصحي)، مطبعة مخيمر بالقاهرة، طبعة ١٩٦٥م.

٢٤- أ.د محمد أحمد إسماعيل، د. رمضان عبد ا صابر، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية – بني سويف،طبعة ٢٠٠٨م.

٢٥- أ.د محمد أحمد إسماعيل،دراسة في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اليمني د ن، دت.

٢٦- د. محمد حسن فايق، التأمينات الاجتماعية، المبادئ النظرية- الجوانب الرياضية مع التطبيق على المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الطبعة الأولى.

٢٧- د. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية – النظام الأساسي والنظم المكملة دار الجامعة الجديدة للنشر طبعة ١٩٩٥م.

٢٨- د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، طبعة١٩٩٧م.

٢٩- أ.د محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، طبعة١٩٦١م.

٣٠- أ.د محمد سامي عمر، محاضرات في قانون التنظيم الدولي، طبعة ٢٠٠٦م.

٣١-د. محمد فاروق الباشا الاجتماعي ونظامها المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، طبعة ١٩٨٨م.

٣٢-أ.د محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب الطبعة الثانية١٩٨٢م.

٣٣- -------------، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣م.

٣٤- أ.د مصطفى محمد الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة ١٩٨٤م.

٣٥-أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، طبعة١٩٩٨-١٩٩٩م.

ب) المراجع الفقهية الخاصة:

١- أ.د أحمد حسن البرعي د. رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار النهضة العربية، طبعة٢٠٠٩م.

٢- أ.د حسن عبد الرحمن قدوس، التعويض عن إصابة العمل بين مبادئ المسئولية المدنية والتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة -المنصورة، الطبعة الأولى،١٩٩٧م.

٣- أ. سمير عبد السميع الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، بالإسكندرية، طبعة٢٠٠٤م.

٤- --------------، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي فقهاً وقانوناً وقضاءً، دار الفتح للطباعة، الطبعة الأولى.

٥- د. الصادق شعبان، الاتفاقيات الدولية وغيرها من النصوص المختلفة في مجالات هامة من حقوق الإنسان، دار العلم للملايين، المجلد الثاني، طبعة ١٩٨٩م.

٦- د. عبد العزيز الهلالي، تأمين إصابات العمل علما وعملا، مطبعة النهضة الجديدة، طبعة ١٩٦٧م.

٧- أ.د محمد أحمد إسماعيل، حقوق العمال المهاجرين في التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة)، د ت.

٨- أ. محمد حامد الصياد أ.، ليلى محمد الوزيري، مذكرات في التأمينات الاجتماعية- المذكرة الأولى (المراحل التي مرت بها نظم المعاشات والتأمين الاجتماعي ومجال تطبيق قوانين التأمين الاجتماعي السارية)، يوليو ٢٠٠٩م.

٩- -------------------------، مذكرات في التأمينات الاجتماعية، المذكرة التاسعة عشر (تأمين إصابات العمل في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م)، يوليو ٢٠٠٩م.

١٠- أ. محمد حامد الصياد، محاضرات في التأمينـات الاجتماعيـة- المحاضـرة الثانية والثلاثين (تأمين إصابات العمل للعاملين بالحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص)، يوليو٢٠٠١م.

١١- -------------، التأمينات الاجتماعية، تطبيقـات عمليـة، الكتـاب الثالث، معاش وتعويض تأمين إصابات العمل، أبريل ٢٠٠٩م.

١٢- أ.د مصطفى أحمد أبو عمرو، أثر عوارض الطريق على الحمايـة القانونيـة للعامل، منشاة المعارف،الإسكندرية، طبعة ٢٠٠٨م.

١٣- أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، أ.د مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظـيم القـانوني لحق الإضراب في ضوء أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، د ت، د ن.

١٤- أ.د نبيلة إسماعيل رسلان، حقوق الطفل فـي القـانون المـصري، مقارنـاً بالشريعة الإسلامية، شرح لأحكام قانون الطفل،د ت.

ج) الرسائل الجامعية :

١- د. أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل(دراسة مقارنة)، رسـالة دكتوراه،جامعة القاهرة١٩٧٦م.

٢- أ. خالد على محمد الزومط، التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنـة فـي قانون الضمان الاجتماعي الأردني(دراية مقارنة)، رسـالة ماجـستير، معهـد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، ٢٠٠٤ م.

٣- أ. علي بن أحمد الخالد، حادث الطريق في قانون العمـل الـسعودي (دراسـة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، سنة ٢٠٠٧م.

٤- د. محمد سعيد عبد النبي خاف، تامين المسئولية من إصابات العمـل، رسـالة دكتوراه، جامعة عين شمس ١٩٨١م.

٥- د. محمد محمد أحمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصـابات العمـل (دراسـة مقارنة من القانونين المصري والفرنسي) رسـالة دكتـوراه، جامعـة حلـوان ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية.

د) الأبحاث والمجلات القانونية:

١- أ.د أحمد حسن البرعي ،"الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم"، كتاب الأهرام الاقتصادي، الصادر عن مؤسسة الأهرام، العدد ٢٤١، أول أكتوبر ٢٠٠٧م.

٢- -------------، بحث في أحكام هجرة الأيدي العاملة بين الدول العربية وفقاً لمستويات العمل الدولية والعربية، ٢٠٠٤م.

٣- -------------، الإطار القانوني لحماية الأيدي العاملة المهاجرة بين الأقطار العربية،ندوة سياسات الهجرة في البلدان العربية المصدرة للعمالة، القاهرة، الفترة من ٢-٤ مايو١٩٩٢م.

٤- د.أحمد لطفي عبد الرحمن، شروط اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل- مجلة التأمينات الاجتماعية، السنة الأولى، العدد الأول، أبريل ١٩٨٣م.

٥- أ.د حسنين إبراهيم صالح عبيد، مفترضات الجريمة ا(مدلولها – طبيعتها – ذاتيتها) مجله القانون والاقتصاد، العددان الثالث والرابع، طبعة ١٩٨١ م.

٦- أ. السيد محمود السيد غانم، نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر- مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر/٢٠٠٢م.

٧- د. كامل الحلواني تأمين إصابات العمل (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس،السنة العاشرة، العدد الأول، يناير ١٩٦٨م.

٨- د. محمد السعيد رشدي، التزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامي، كلية الحقوق- جامعة الكويت، السنة التاسعة عشر، يناير ١٩٩٥م.

٩- أ.د محمد بن أحمد بن صالح الصالح، التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار- دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية

مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، مركز صالح عبدا كامل للاقتصاد الإسلامي، الفترة من١٣-١٥ أكتوبر/٢٠٠٢م.

١٠- أ.د محمد لبيب شنب، مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحـوادث الطريـق مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عـين شـمس، الـسنة الحادية عشر، العدد الثاني، يوليو١٩٦٩م.

١١- -------------، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حـوادث العمـل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقـوق، جامعـة عين شمس، السنة التاسعة، العدد الأول، يناير سنة ١٩٦٧م.

١٢- أ.د محمود جمال الدين زكي، بحث في (ضمان أخطار المهنة، فـي القـانون المصري، دراسة مقارنة)، مجلة القانون والاقتصاد، العـددان الأول والثـاني السنة الخامسة والعشرون، مارس ويونيه ١٩٥٥م .

١٣- فتحي عبد الصبور، الوجيز في نظام التأمينات الاجتماعيـة، الجـزء الأول بحـث مقـدم إلـى معهـد الإدارة العامـة بالريـاض، المملكـة العربيـة السعودية١٩٩٦م/١٤١٧هـ.

١٤- مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين، العدد الأول لعام ٢٠٠١م، والعدد الثاني لعام ٢٠٠٢م، والعـدد الثالـث لعـام ٢٠٠٣م، والعـدد الرابـع لعـام ٢٠٠٤/٢٠٠٥م.

هـ) الدوريات:

١- موسوعة مبادئ المحكمة الدسـتورية العليـا فـي الـدعوى الدسـتورية مـن يوليو١٩٨٧م حتى يوليو ١٩٩٥م، للمستشار أحمد هبه، طبعة ١٩٩٥م.

٢- وجيز أحكام المحكمة الدستورية العليا، د. محمد ماهر أبو العينين، طبعة مـايو ١٩٩٩م.

٣- مجموعة عصمت الهواري، قضاء النقض فـي منازعـات العمـل والتأمينـات الاجتماعية.

٤- المدونة الذهبية للقواعد التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المـدني للأستاذ عبد المنعم حسن، إصدار مركز حسن للدراسات القانونية .

٥- الموسوعة الشاملة لأحكام محكمة النقض، المستشار عبد المنعم الشربيني ، الجزء الثالث، السنة الثالثة والثلاثون، من أكتوبر حتى ديسمبر١٩٨٢م، ص ١٠٧٦.

٦- المدونة العمالية (تشريع- فقه – قـضاء – مجلـس الدولـة)، الجـزء الثـاني أ.حسن الفكهاني، الطبعة الاولى١٩٥٨م.

و) القوانين واللوائح والقرارات :

أولا : القوانين والقرارات والمنشورات الخاصة بجمهورية مصر العربية :

١- دستور جمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١م، والمنشور في الجريـدة الرسمية بعددها رقم (٣٦) مكرر (أ) وتاريخ ١٢ سبتمبر ١٩٧١م.

٢- القانون المدني المصري رقم (١٣١ لسنة ١٩٤٨م)، والمنشور فـي الوقـائع المصرية بعددها رقم ١٠٨ مكرر أ "غير اعتيادي" وتاريخ ٢٩ يوليه ١٩٤٨م.

٣- قانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لـسنة ١٩٨٠م، والمنـشور فـي الجريدة الرسمية بعددها رقم (٢٣) وتاريخ ٥ يونيه ١٩٨٠م.

٤- قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، والمنشور بالوقـائع المصرية بعددها رقم ٣٥ (تابع) وتاريخ ١٩٧٥/٨/٢٨م، وبدأ تطبيقه اعتبـارا من ١٩٧٥/٩/١م، وتعديلاته حتى ٢٠٠٩م.

٥- قانون العمل رقم (٢٠٠٣/١٢م) والمنشور في الجريدة الرسمية بعـددها رقـم ١٤(مكرر) وتاريخ ٧ ابريل٢٠٠٣م.

٦- قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م، والمنشور في الجريدة الرسـمية بعـددها رقم ١٣(تابع) وتاريخ ٢٨ مارس١٩٩٦م.

٧- قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لسنة ٢٠٠٧م، بشأن القواعـد المنفـذة لقـانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (١٩٧٥/٧٩م)، والمنشور في الوقـائع المصرية بعددها رقم ٢٠٤ (تابع) وتاريخ ٥ سبتمبر ٢٠٠٧م.

٨- قرار وزير المالية رقم (٥١٧) لسنة ٢٠٠٩م بشأن تعديل بعض أحكام القـرار الوزاري رقم (٥٥٤) لسنة٢٠٠٧م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ١٩٧ تابع (أ) وتاريخ ٢٤ أغسطس ٢٠٠٩م .

٩- قرار وزير الصحة رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٧م ، والمنشور في الوقائع المـصرية بعددها رقم ٦٤ وتاريخ ١٦ مارس ١٩٨٧م.

١٠- قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦م، والمنشور بالوقـائع المـصرية بالعدد رقم ١١٥ في ١٩٧٦/٥/١٨م.

١١- قرار وزير الصحة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٦م، والمنشور في الوقائع المـصرية بعددها رقم(١١٥) وتاريخ ١٨/٥/ ١٩٧٦م.

١٢- قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦م، والمنشور في الوقائع المـصرية بعددها رقم ١١٥ وتاريخ ١٩٧٦/٥/١٨م.

١٣- قرار وزير الصحة رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٧م، والمنشور في الوقـائع المـصرية بعددها رقم (٦٤) وتاريخ ١٩٨٣/٣/١٦م.

١٤- قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢م، فـي شـأن شروط الترخيص في العمل للأجنبي، والمنشور في الوقائع المـصرية بعـددها رقم ٣٦(تابع) وتاريخ١٣/فبراير/١٩٨٢م.

١٥- قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٤٣ لسنة ١٩٨٨م، والمنشور في الوقائع المصرية بعددها رقم ٦٩ وتاريخ ٢١ مارس ١٩٨٨م .

١٦- منشور وزارة التأمينات رقم (٢) لسنة ٢٠٠٤م، والصادر فـي ٢٠٠٤/٧/٢٦ بشأن قواعد تطبيق المـادة (١٥٠) مـن قـانون التـأمين الاجتمـاعي رقـم (١٩٧٥/٧٩م).

١٧- منشور وزارة التأمينات رقم ١ لسنة ٢٠٠٧م بشأن الجمع بين معاش إصابة العمـل ومعاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بدون حد أقصى وفقاً لأحكام القـانون رقـم ١٥٣ لسنة ٢٠٠٦م، والمنشور في الجريدة الرسمية بعددها رقم ٥١ (مكرر) وتاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢٣م بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي.

١٨- منشور وزارة التأمينات رقم (١) لسنة ١٩٧٧م، بشأن المعاملة التأمينيـة لـشركات قطاع الأعمال العام التي يتم تحويل ملكيتها كليًا أو جزئيًا إلى القطاع الخاص.

ثانياً: الأنظمة والقرارات والتعاميم الخاصة بالمملكة العربية السعودية:

١- النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية والصادر بموجب المرسـوم الملكي رقم أ/ ٩٠ وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ، والمنشور في جريـدة أم القـرى بعددها رقم (٣٣٩٧) وتاريخ ٢/٩/ ١٤١٢هـ الموافق ٦/ مارس/١٩٩٢م.

٢- نظام التأمينات الاجتماعية الحالي بمقتضى المرسوم الملكي رقم (م/٣٣) وتاريخ ١٤٢١/٩/٣هـ الموافق٢٠٠٠/١١/٣٠م.

٣- نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقـم (م/٥١) وتـاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ الموافق ٢٠٠٥/٩/٢٧م، والمنشور في جريدة أم القرى بعددها رقم (٤٠٦٨) وتاريخ١٤٢٦/٩/٢٥هـ الموافق٢٨/ أكتوبر/٢٠٠٥م.

٤- نظام التقاعد المدني الصادر بموجب المرسـوم الملكـي رقـم م/٤١ وتـاريخ ١٣٩٣/٧/٢٩هـ، الموافق ١٩٧٣/٨/٢٨م.

٥- نظام التقاعد العسكري الصادر بموجب المرسوم الملكـي رقـم م/٢٤ وتـاريخ ١٣٩٥/٤/٥هـ، الموافق ١٩٧٥/٤/١٧م.

٦- نظام الشركات بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٦) وتاريخ ١٣٨٥/٣/٢٢هـ، الموافق ١٩٦٥/٧/٢١م.

٧- نظام الاستثمار الأجنبـي بموجـب المرسـوم الملكـي رقـم م/١ و تـاريخ ١٤٢١/١/٥هـ، الموافق ٢٠٠٠/٤/١٠م.

٨- اللوائح التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية، والصادرة بموجـب قـرار وزيـر العمل والشئون الاجتماعية رقم ١٢٨/تأمينـات وتـاريخ ١٤٢١/١٠/٢٥هـ الموافق ٢٠٠١/١/٢١م، والمنشور في جريدة أم القرى بعـددها رقـم (٣٨٣٣) وتاريخ ١٤٢١/١٢/٧هـ، الموافق٢٠٠١/٣/٣م، وتشتمل على (لائحة التسجيل والاشتراكات، لائحة تعويضات فرع المعاشات، لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية، لائحة اللجان الطبية).

٩- قرار وزير العمل رقم(١٦٠/تأمينـات) وتـاريخ ١٤٣٠/٣/٧هـ ـ، الموافـق ٢٠٠٩/٣/٤م، والمتضمن (جدول نسب العجز).

١٠- التعميم الفني رقم (١) وتـاريخ ١٤٢٢/٢/٤هـ ـ الموافـق ٢٠٠١/٤/٢٨م الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشأن تحديد مفهـوم حـادث الطريق المشمول بالحماية التأمينية في ضوء نص المادة (٢٧) من النظام.

١١- خطاب تعميمي مدير عام الحقوق التأمينيـة بالمؤسـسة العامـة للتأمينـات الاجتماعية رقم ٦/٦٠٠٨٦م وتاريخ ١٤٢٧/٣/٢٨هـ الموافق ٢٠٠٦/٤/٢٧م.

ثالثاً: المواثيق والمعهدات الدولية، والاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية:

١- ميثاق الأمم المتحدة – الصادر والموقع في مدينة سـان فرانسيـسكو بتـاريخ ٢٦/يونيه/ ١٩٤٥م .

٢- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨م.

٣- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦م.

٤- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية ٩٠ لسنة ١٩٩٠م).

٥- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢١/١٢م) بـشأن التعـويض عـن حـوادث العمـل (الزراعة).

٦- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٧م) بشأن التعويض عن حوادث العمل.

٧- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٨م) بشأن الأمراض المهنية.

٨- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٢٥/١٩م – مراجعة) بشأن المساواة في المعاملة بـين الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض على حوادث العمل.

٩- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٣٤/٤٢م) بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية.

١٠- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٥٢/١٠٢م) بـشأن المعـايير الـدنيا للـضمانات الاجتماعي.

١١- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٢/١١٨م) بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي.

١٢- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٦٤/١٢١م) بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل.

١٣- الاتفاقية الدولية رقم (١٩٨٢/١٥٧م) بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي.

١٤- الاتفاقية العربية رقم (١٩٧١/٣م) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.

١٥- الاتفاقية العربية رقم (٤ / ١٩٧٥م)بشأن تنقل الأيدي العاملة"معدلة".

١٦- الاتفاقية العربية رقم (١٩٧٧/٧م) بشأن السلامة والصحة المهنية.

١٧- الاتفاقية العربية رقم (١٤/ ١٩٨١م) بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

ز) المؤتمرات والندوات:

١- مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر- مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، الفترة من ١٣الى ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م.

٢- ندوة سياسات الهجرة في البلدان العربية المصدرة للعمالة، القاهرة خلال الفترة من ٢ إلى ٤ مايو ١٩٩٢م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1- **Dupeyroux J.J.,** *Sécurité sociale*, Paris, Sirey, 10e éddition, 2000.
2- **Dupeyroux J.J.,** *Sécurité sociale*, Paris, Sirey, 4e éddition, 1983.
3- **Lefébvre F.,** *Mémento pratique sociale*, Paris, Dalloz, 2000.
4- **Louis MÉLENNEC et Jean JUTIARD**, *Traité de la reparation des accidents du travail*, L.G.D.J., Paris, 1969.
5- **Lyon-Caen G., et Pélissier J.,** *Droit du travail*, Paris, Précis Dalloz, 16e éddition, 1992.
6- **Rodière P.,** *Droit social de l'union européenne*, Paris, L.G.D.J, 1998.
7- **Roger LATOUREРIE**, *Le droit francais de la grève*, Sirey, Paris, 1972.

ثالثاً : مواقع على شبكة الانترنت

1- http://www.legifrance.gouv.fr
2- http://www.courdecassation.fr
3- http://www.lexinter.net
4- http://www.urssaf.fr
5- http://www.travail-solidarite.gouv.fr
6- http://www.ilo.org : موقع منظمة العمل الدولية
7- www.alolabor.org/nArabLabor/index.php : موقع منظمة العمل العربية
8- www.capmas.gov.eg : موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية
9- www.gosi.com.sa : موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

الفهـــرس

(مستخلص الرسالة)

استعرضت هذه الدراسة نشأة تأمين إصابات العمل وأساسه القانوني وأحكامه في مستويات العمل الدولية والعربية ، وأوضحت الدراسة التطور التاريخي لتأمين إصابة العمل في جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية ومصادر تمويله ونطاق تطبيقه في التشريع المصري والنظام السعودي.

كما بينت الدراسة المبادئ العامة لتأمين إصابة العمل والأمراض المهنية، حيث أوضحت الأحكام العامة لحادث العمل وحادث الطريق من حيث الشروط الواجب توافرها في الحادث لكي يمكن اعتباره حادث عمل وكذا ضرورة توافر الصفة المهنية في الحادث وهو ما يستلزم معه وقوع الحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، كما أوضحت الدراسة أساس الحماية القانونية لحادث الطريق ، مع تحديد مفهوم الطريق الطبيعي للعمل وماهية عوارض الطريق.

وأشارت الدراسة إلى الأحكام العامة للأمراض المهنية والإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل، من حيث تعريف المرض المهني ووسائل تحديده مع بيان الوسيلة التي يتبعها كلاً من المشرع المصري والمنظم السعودي،والشروط الواجب توافرها لتغطية الأمراض المهنية بالحماية التأمينية طبقاً للتشريعين محل الدراسة، كما تناولت الدراسة بيان الشروط اللازم توافرها لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل مع توضيح الإجراءات اللازم اتخاذها للتحقق من توافر هذه الشروط.

كما أوضحت هذه الدراسة التعويضات العينية المستحقة للعامل المصاب والمتمثلة في العلاج والرعاية الطبية والخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف الصناعية ، وكذلك التعويضات النقدية المستحقة للمصاب أو ورثته- حسب الحال- وذلك طبقاً لأحكام التشريع المصري والنظام السعودي، والتي تتمثل في تعويض الأجر وتعويض الإصابة وهذا الأخير قد يكون في شكل مبلغ من دفعة واحده أو في شكل معاش حسب نسبة العجز المتخلف الناتج عن الإصابة.